



**KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA GURU
DI MAN 3 MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai

Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

Oleh:

ANDINI PRATIWI

NIM : 0307162099

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



**KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA TERHADAP
EFEKTIVITAS KINERJA GURU DI MAN 3 MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai
Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan
Oleh:*

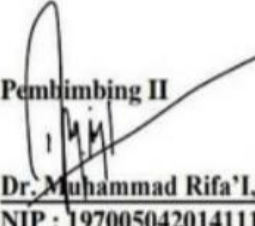
ANDINI PRATIWI
NIM : 0307162099

Menyetujui,

Pembimbing I


Nasrul Syukur Chaniago, SS. M.Pd
NIP : 199708082008011014

Pembimbing II


Dr. Muhammad Rifa'I, M.Pd
NIP : 197005042014111002


Dr. Abdullah, M.Pd
NIP: 19680805 199703 1 002

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

Nomor : Istimewa

Medan, September 2020

Hal : Skripsi

Kepada Yth

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah & Keguruan

UIN Sumatera Utara

Di Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

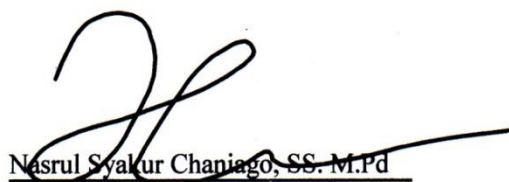
Setelah membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan
seperlunya terhadap skripsi saudara :

| | |
|-----------------------|---|
| Nama | : Andini Pratiwi |
| Nim | : 0307162099 |
| Jurusan/Program Studi | : Manajemen Pendidikan Islam |
| Judul | : Kontribusi Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Guru Di MAN 3 Medan |

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam
sidang munaqasah skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Sumatera Utara
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

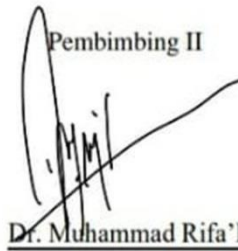
Menyetujui,

Pembimbing I



Nasrul Syakur Chaniago, SS. M.Pd
NIP: 199708082008011014

Pembimbing II



Dr. Muhammad Rifa'I, M.Pd
NIP: 197005042014111002



Nama : Andini Pratiwi
NIM : 0307162099
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Pembimbing I : Nasrul Syakur Chaniago, SS, M.Pd
Pembimbing II : Dr. Muhammad Rifa'I, M.Pd
Judul : Kontribusi Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Guru di MAN 3 Medan

ABSTRAK

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) motivasi kerja guru di Madrasah aliyah negeri 3 Medan, 2) efektivitas kinerja guru di Madrasah aliyah negeri 3 Medan, 3) kontribusi motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja guru di Madrasah aliyah negeri 3 Medan.

Jenis penelitian ini bersifat penelitian kuantitatif. Jumlah populasi penelitian ini berjumlah 67 orang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu total sampling. Metode pengumpulan data ini menggunakan kuesioner, metode analisis data ini menggunakan analisis deskripsi, uji persyaratan analisis, dan uji hipotesis.

Motivasi Kerja (X) sebanyak 21 orang (31,4%) berada dibawah rata-rata kelas interval, 26 orang (38,8%) rata-rata kelas interval dan sebanyak 20 orang (29,9%) diatas rata-rata. Sedangkan Efektivitas kinerja guru(y) berjumlah 19 orang (28,4%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 8 orang (11,9%) rata-rata kelas interval dan sejumlah 40 orang (59,7%) diatas rata-rata. Berdasarkan data diatas maka kompensasi umumnya berada diatas rata-rata.

Dilihat dari hasil Analisis tersebut terdapat kontribusi antara variabel motivasi kerja (x) terhadap Efektivitas kinerja guru (y) dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = Y = 1,096 + 10,481 X$. Persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa faktor motivasi kerja (x) meningkat sebesar satu unit maka efektivitas kinerja guru (y) akan meningkat sebesar $1,096 + 10,481 = 11,577$ satuan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Efektivitas Kinerja Guru

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, segala puji bagi Allah yang telah memberi taufik, hidayah, dan inayah Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga tercurah kepada teladan kita Nabi Muhammad SAW sebagai uswatun hasanah, suri tauladan yang baik bagi seluruh alam. Dengan diutusnya beliau kita mampu membedakan mana yang benar dan mana yang salah untuk menggapai kebahagiaan dunia dan akhirat, sebagaimana contoh-contoh yang telah beliau wujudkan dalam kehidupannya.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi tugas-tugas dan melengkapi syarat-syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam ilmu tarbiyah pada fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul “Kontribusi Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Guru di MAN 3 Medan”

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak memperoleh saran, masukan serta bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa kepada kedua orangtua tercinta yaitu, ayahanda Surya Bakti dan Ibunda Sri Wahyuni, serta Adik Kandung Saya, penulis yang senantiasa membimbing, memotivasi, dan membiayai penulis selama dalam pendidikan sampai selesainya skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd selalu Rektor UIN Sumatra Utara yang telah memberikan banyak sumbang sih kepada kampus tercinta UIN Sumatra Utara.
3. Bapak Dr. H. Amiruddin Siahaan, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Kguruan UIN Sumatra Utara.
4. Bapak Dr. Abdillah, M.Pd dan Dr. Muhammad Rifai, M.Pd selaku ketua jurusan dan sekretaris jurusan MPI serta bapak dan ibu dosen dan staf pegawai jurusan MPI yang telah banyak membantu selama penyelesaian studi di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
5. Bapak Nasrul Syakur Chaniago, SS, M.Pd dan Dr. Muhammad Rifa’I, M.Pd selaku pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan kritik dan saran yang membangun

dalam penyusunan skripsi ini walaupun keadaan beliau sibuk namun masih dapat meluangkan waktu untuk membimbing penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

6. Bapak dan Ibu dosen telah mendidik penulis selama menjalani pendidikan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatra Utara.
7. Seluruh pihak MAN 3 Medan terutama Kepala Madrasah dan selaku Wakil Kepala Madrasah serta Guru-Guru di MAN 3 Medan. Terima kasih telah banyak membantu mengizinkan penulis melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Seluruh sahabat-sahabat seperjuangan MPI-1 stanbuk 2016 yang telah bersama-sama melaksanakan perkuliahan dari semester awal sampai akhir.
9. Teman-teman kos Zidna Ilma yang telah memberikan motivasi dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
10. Pengelolaan Perpustakaan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN-SU Medan yang telah melayani dengan ramah dan memberi fasilitas buku-buku yang sangat bermanfaat untuk kebutuhan penelitian dalam penyusun skripsi ini.
11. Semua pihak yang telah berjasa dalam penulisan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Untuk itu dengan yang tulus penulis sampaikan terima kasih kepada semua pihak, semoga bantuan yang diberikan mendapat bahan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahan, hal ini disebabkan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini kepada yang lebih baik lagi. Dan harapan penulis mudah-mudahan skripsi ini dapat berguna bagi peneliti sendiri setelah menjalankan proses penelitian ini begitu juga kepada seluruh pembaca.

Medan, 17 September 2020

Penulis,

ANDINI PRATIWI

NIM. 0307162099

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| KATA PENGANTAR..... | i |
| DAFTAR ISI..... | ii |
| DAFTAR TABEL | iv |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | v |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 9 |
| C. Pembatas Masalah..... | 9 |
| D. Rumusan Masalah..... | 9 |
| E. Tujuan Penelitian | 10 |
| F. Manfaat Penelitian | 10 |
| BAB II KAJIAN TEORITIS..... | 12 |
| A. Efektivitas Kinerja Guru | 12 |
| 1. Efektivitas..... | 12 |
| 2. Kinerja Guru..... | 14 |
| 3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | 15 |
| 4. Indikator Kinerja | 18 |
| 5. Pengertian Efektivitas Kinerja Guru | 19 |
| B. Motivasi Kerja | 21 |
| 1. Motivasi..... | 21 |
| 2. Pengertian Motivasi Kerja..... | 24 |
| 3. Fungsi Motivasi..... | 25 |
| 4. Jenis Motivasi..... | 26 |
| 5. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja | 29 |
| C. Penelitian Relevan | 32 |

| | |
|--|-----------|
| D. Kerangka Berpikir..... | 34 |
| E. Hipotesis | 35 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 38 |
| A. Lokasi Penelitian..... | 38 |
| B. Populasi dan Sampel..... | 38 |
| C. Defenisi Operasional..... | 39 |
| D. Instrumen Pengumpulan Data..... | 40 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 42 |
| F. Uji Coba Instrumen | 44 |
| G. Teknik Analisa Data | 48 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN | 54 |
| A. Deskripsi Data..... | 54 |
| 1. Variabel Motivasi Kerja (X)..... | 54 |
| 2. Variabel Efektivitas Kinerja Guru (Y) | 57 |
| B. Uji Persyaratan Analisis..... | 60 |
| C. Pengujian Hipotesis | 64 |
| D. Pembahasan Hasil Penelitian | 66 |
| E. Keterbatasan Penelitian..... | 70 |
| BAB V PENUTUP..... | 72 |
| A. Kesimpulan | 72 |
| B. Implikasi | 72 |
| C. Saran-Saran | 73 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 74 |
| LAMPIRAN..... | 78 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 3.1 Kisi-Kisi Motivasi Kerja..... | 41 |
| Tabel 3.2 Kisi-Kisi Efektivitas Kinerja Guru | 42 |
| Tabel 3.3 Hasil Validasi Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Kerja..... | 45 |
| Tabel 3.4 Hasil Validasi Instrumen Penelitian Variabel Efektivitas Kinerja Guru . | 46 |
| Tabel 3.5 Hasil Reabilitas Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Kerja..... | 47 |
| Tabel 3.6 Hasil Reabilitas Instrumen Penelitian Variabel Efektivitas Kinerja Guru | 48 |
| Tabel 4.1 Ringkasan Karakteristik Data Variabel X Dan Y | 53 |
| Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X) | 56 |
| Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Efektivitas Kinerja Guru (Y) | 58 |
| Tabel 4.4 Uji Persyaratan Analisis Normalitas..... | 62 |
| Tabel 4.5 Uji Persyaratan Analisis Linieritas | 63 |
| Tabel 4.6 Uji Persyaratan Analisis Homogenitas | 64 |
| Tabel 4.7 Hasil Analisis Kolerasi Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X) Terhadap Efektivitas Kinerja Guru (Y) | 65 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji T Variabel (X) Dengan (Y) | 66 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|-----------|
| Tabel 3.1 Kerangka Pikir | 36 |
| Tabel 4.1 Histogram Variabel Motivasi Kerja..... | 60 |
| Tabel 4.2 Histogram Variabel Efektivitas Kinerja Guru..... | 57 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan ikhtiar yang dilakukan manusia dalam rangka menumbuhkan pengetahuan dan nilai yang dapat membentuk sikap dan karakter yang baik dalam kehidupan sehari-hari. Sebagai upaya dapat membuahkan banyak manfaat besar, disini pendidikan merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia yang sering dirasakan seseorang unyuk memenuhi harapan. Hal itu disebabkan banyak lulusan formal yang belum dapat memenuhi kriteria tuntutan lapangan kerja yang tersedia, apalagi mmeciptakan lapangan kerja baru sebagai seorang penguasa ilmu yang diperolehnya dari lembaga pendidikan. Kondisi ini merupakan gambaran rendahnya kualitas pendidikan kita.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal yang mempunyai peran yang sangat penting dan mendukung dalam mencetak tenaga kependidikan. profesionalisme tenaga kependidikan termasuk tenaga keguruan yang menjadi suatu keniscayaan terutama dalam dunia pendidikan semangkin diakui keberadaannya oleh masyarakat.

Sesuai tentang terwujudnya sekolah berprestasi, hal ini tidak terlepas dari kinerja seorang guru yang berada di sebuah lembaga pendidikan . efektivitas kinerja guru dapat dilihat dari bagaimana seorang guru dapat menyelesaikan pekerjaannya dan hasil dari pekerjaannya tersebut dapat mempengaruhi peserta didik. pada dasarnya berfokus pada perilaku seorang guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan efektivitas kerja guru dapat dilihat dari sejauh mana seseorang bekerja dalam memberikan pengaruh terhadap peserta didik. Ketika peserta didik diberikan pengaruh oleh guru, maka itu akan mengukur keefektifan kerja dan kinerja yang timbul, serta dapat pula dinilai apakah kinerja tersebut baik, tepat sasaran dan memiliki kontribusi.

Menurut Suyanto dan Hisyam dalam Yanti Guru merupakan suatu komponen yang sangat berpengaruh dalam menentukan perkembangan para peserta didik. Keberadaan guru disini sangat diperlukan karena seoran guru sebagai orang yang memfasilitasi dalam

pelaksanaan PBM peserta didik. Jadi, seorang guru wajib memenuhi kehadiran dalam proses belajar mengajar. Seorang guru yang profesionalisme sangat berpengaruh dalam mewujudkan program pendidikan yang lebih unggul. Selain harus memiliki keprofesionalan yang baik, guru juga harus memiliki kemampuan yang tinggi. Sebab, guru merupakan bagian dari komponen yang sangat penting dan memiliki peran strategis dalam proses Pendidikan di sekolah.¹

Sebagai salah satu elemen penting dalam sebuah lembaga pendidikan, guru harus memiliki sikap yang tegas serta komitmen yang kuat, dan prinsip yang seperti ini akan memudahkan guru memiliki efektifitas kerja yang baik. Sangat penting juga menanamkan kesadaran bagi seorang guru terhadap ketetapan bahwa dirinya bukan saja hanya sekedar menjadi elemen/anggota dari Lembaga Pendidikan, tetapi juga menjadi bagian penting dari tercapainya berbagai tujuan dari Lembaga tersebut. Melalui hal tersebut, harapannya guru dapat memahami tujuan dan kebijakan yang intinya dapat bekerja sama dalam mencaoi tujuan keberhasilan lembaga tersebut. Apabila seseorang individu dapat memahami sasaran dan kebijakan sekolah, dengan kata lain pengembangan motivasi kerja yang diharapkan dapat menimbulkan komitmen guru untuk mencapai tujuan tersebut.

Efektivitas merupakan suatu kondisi yang menunjukkan tingkat keberhasilan pencapaian suatu tujuan yang dapat dilihat dari kualitas yang muncul. Apa bila output yang diperoleh mencapai/mendekati sasaran, berarti dapat dikatakan tingkat efektivitasnya tinggi, akan tetapi seakasnya, apabila outputnya tidak menegnai sasaran maka dapat disimpulkan bahwa tingkat efektivitasnya rendah. Suatu kesuksesan itu terletak dari hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yan telah diberikan oleh atas kepada bawahannya untuk tercapainya kepuasan kerja itu secara efektif dan efesien.

Motivasi adalah keadaan batin yang menyebabkan seorang individu untuk berperilaku yang menjamin tercapainya suatu tujuan terentu. Dengan kata lain, motivasi disini menjelaskan mengapa seseorang bertindak seperti yang orang lain lakukan. Semakin baik

¹Yanti Hasmayati,2011, “Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru (Studi Pada Jurusan Bisnis Dan Manajemen Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Dan Swasta Di Kabupaten Sumedang)”, *MANAJERIAL* Vol.9, No.18,

pula seorang manajer dalam organisasi memahami perilaku para bawahannya, semangkin mampu pula seorang manajer mempengaruhi bawahan dan mempengaruhi perilaku para anggota organisasi agar lebih konsisten dengan pencapaian tujuan organisasi. Karena prosuktivitas adalah hasil dari perilaku organisasi, memotivasi seorang anggota adalah kunci untuk mncapai tujuan organisasi.

Armstrong dan Baron dalam Wibowo berpendapat tentang kinerja, mereka mengatakan bahwa kinerja itu merupakan output yang dihasilkan dari suatu system kerja yang memiliki keterkaitan erat dengan berbagai tujuan inti dari organisasi, termasuk di dalamnya kepuasan konsumen dan juga kontribusi terhadap perekonomian.²

Kinerja pada dasarnya memiliki keterampilan dalam melaksanakan aktivitas yang dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan suatu system yang dapat memberikan dampak yang positif, seperti bertambahnya pengetahuan, skill yang tinggi, serta akecakapan teknis. Untuk dapat meningkatkan upaya ini, kemampuan seseorang bias diperlihatkan llau dijadikan gambaran penyemanagat bagi mereka yang ingin menuntaskan pekerjaan dengan baik. Jadi, untuk meningkatkan suatu keterampilan perlu adanya hubungan dengan seesorang yang dapat melakukan suatu pekerjaan dengan baik agar dapat mencapai tujuan tertentu.

Masalah mutu pendidikan tersebut tidak dapat dibebankan hanya kepada satu pihak, tetapi merupakan tanggung jawab seluruh elemen-elemen baik yang terlibat secara langsung maupun sebaliknya. Dalam menyelenggarakan proses pendidikan, seperti lembaga sekolah, perguruan tinggi, pemerintah, masyarakat dan orang tua.

Begitu juga dengan problema yang ada disekolah yang sudah dipeneliti lihat. Ketika kinerja guru menurun maka mutu yang dihasilkan siswa juga akan menurun, hal tersebut bias saja dikarenakan oleh rendahnya gaji atau karena gaya kepemimpinan dan perlunya motivasi kerja dilingkungan sekolah tersebut. Oleh karena itu kinerja guru atau pegawai yang dipengaruhi oleh banyak factor diantaranya kurangnya motivasi kerja , perilaku atau gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen guru, kompensasi , lingkungan kerja dan lain-lain.

²Wibowo, 2017, *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Raja Grafindo Persada, hal. 7

Istilah motivasi bersumber dari kata dalam Bahasa latin “movere” yang berarti “menggerakkan” (Stears, et al.). Schermerhorn dalam Syafaruddin & Anzizhan, menambahkan bahwa motivasi adalah digunakan dalam teori manajemen untuk menjelaskan kekuatan dalam diri seseorang yang menentukan tingkatan, arah, dan usaha yang tekun dan dike mbangkan dalam melaksanakan pekerjaan.³

Menurut Wibowo, motivasi itu menggambarkan sebuah dorongan yang berusaha memunculkan suatu tindakan sehingga terciptalah serangkaian sikap seseorang yang memiliki acuan dan pedoman dalam bertindak yang digunakan untuk menggapai tujuan tertentu. Kinerja manusia dalam meraih kesuksesan dengan kerja maksimal harus terus dimotivasi agar tidak berhenti di persimpangan jalan⁴. Dalam kata lain motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mampu mengarahkan dan memelihara iklim yang berkaitan dengan dunia pekerjaan.⁵

Dalam lingkungan pekerjaan, motivasi dalam bekerja dapat menciptakan energi baru yang positif, yang memiliki dampak mempunyai menggerakkan segala kemampuan internal yang berdampak menimbulkan cita-cita yang tinggi, berkesinambungan, serta meningkatkan kerja sama yang efektif. Menurut Siswanto aturan atau ukuran dalam bekerja itu semestinya harus saling menghormati satu sama lain, karena kerja sama yang baik akan muncul apa bila adanya sikap saling menghargai baik hak maupun kewajiban setiap orang. Demikian pula dengan sikap saling mengerti dalam keseluruhan proses kerja operasional yang harus dibangun supaya pekerjaan sama-sama bisa terselesaikan dengan baik.⁶

Menurut Endin, *Performance*/kinerja itu dipahami sebagai prestasi, output, atau skill yang digapai seseorang, yang dapat dilihat melalui seseorang itu melakukan pekerjaannya. Berdasarkan pendapat tersebut kinerja guru merupakan suatu proses untuk mendapatkan reward yang diperoleh melalui kemampuannya yang diperlihatkan dalam dia melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya sebagai pelaksana administrasi sekolah dalam upaya

³Syafaruddin, Anzizhan.2017.*Psikologi Organisasi Manajemen*. Depok: Prenadamedia Group. hal. 107.

⁴Wibowo,2015, *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Hal 111

⁵Endin Nasrudin, 2010, *Psikologi Manajemen*, Bandung: CV Pusaka Setia, Hal 225

⁶Siswanto,2011, *Pengantar Manajemen*, Jakarta:PT Bumi Aksara, hal. 120

menunjang keberhasilan pengelolaan sistem pendidikan disekolah.⁷ Kinerja seorang tenaga pendidik dapat pula dilihat dari keseriusannya dalam menguasai dan mempraktekkan beberapa kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan kompetensi professional.

Mangkunegara dalam Endin Nasrudin, menyatakann bahwa ada 2 factor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) yang ada di sekolah. kemampuan *real (knowledge + skill)*. Maksudnya adalah bila seseorang dengan IQ yang tinggi kemudian lihai dalam mengerjakan berbagai hal serta didukung pula dengan Pendidikan yang baik, hal ini akan memudahkan seseorang tersebut mencapai kinerja yang bagus dan memuaskan. Sementara faktor motivasi juga terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang menghadapi dunia pekerjaan. Motivasi dapat digambarkan pula menjadi suatu kondisi yang mendorong diri seseorang agar lebih memiliki tujuan dalam mencapai target.⁸

Menurut Ngalm Purwanto dalam Rifa'i berpendapat pula mengenai motivasi yang menjelaskan bahwa motivasi merupakan adalah dorongan yang diusahakan secara sadar yang bertujuan untuk memunculkan perubahan terhadap sikap seseorang agar mau berbuat sesuatu yang menghasilkan bagi tujuan yang telah ditetapkan.⁹ Menurut teori diatas bahwa motivasi sangat berpengaruh untuk meningkatkan efektivitas kinerja guru, sehingga guru-guru dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Adapun hasil observasi yang dilakukan di MAN 3 Medan menunjukan bahwa motivasi kerja yang dimiliki guru rendah. Hal ini dapat dilihat dari Kurangnya efektivitas kinerja guru honorer dalam ketepatan jam masuk pelajaran ,Guru kurang terpacu dan termotivasi dalam mengembangkan dirinya untuk memaksimalkan potensi kreativitasnya.Padahal apabila para guru memiliki kemauan dan bersedia memaksimalkan potensi kreaktivitasnya dapat memberikan pengaruh yang baik juga terhadap efektivitas

⁷Endin Nasrudin, *Ibid*, hal. 239

⁸ *Ibid*, Hal 240

⁹Muhammad Rifa'i, 2019, Manajemen Organisasi Pendidikan. Malang: CV. Humanis, hal.

kinerja nya dan peningkatan karirnya. Adapun masalah lain rendahnya kinerja guru sehingga menimbulkan situasi yang kurang mendukung dalam kegiatan pembelajaran.

Peningkatan motivasi kerja yang efektif merupakan salah satu langkah awal yang dapat mendorong terciptanya kinerja , dalam dunia pendidikan, khususnya di MAN 3 medan. Oleh karena itu, ketika menjalankan fungsinya sebagai seorang guru maka diperlukannya motivasi guru dalam mengefektivitaskan kinerja seorang guru.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja. menurut Ridwan Isya Luthfi, dkk yang menunjukkan bahwa Variabel Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial dan Kebutuhan Pertumbuhan memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya. Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Hubungan Sosial (X2), dan Kebutuhan Pertumbuhan (X3) secara bersama-sama memberikan kontribusi¹⁰ terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 54,9%, sedangkan sisanya sebesar 45,1% merupakan kontribusi dari faktor yang lainnya.

Selanjutnya, Muchamad Ressa Farizki dan Aniek Wahyuati, menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bawahan, hal ini dapat dbuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil tersebut sudah sesuai dengan manfaat motivasi kerja yaitu sebagai pembangkit semangat untuk bekerja, dan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap semangat kerja seseorang. Orang yang mempunyai motivasi dalam bekerja akan memiliki komitmen dalam melaksanakan pekerjaannya. Secara sadar, semangat tersebutlah yang akan meningkatkan kinerja karyawan.¹¹

¹⁰ Ridwan Isya Luthfi. dkk, “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.13 No. 1. 2014, Hlm. 1-8

¹¹ Muchamad Ressa Farizki dan Aniek Wahyuati, Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 6. No.5. 2017. ISSN : 2461-0593, Hal. 1-8.

Berdasarkan gambaran di atas bahwa salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu pendorong seorang guru untuk meningkatkan kinerjanya. Pada permasalahan ini dapat menarik penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Kontribusi Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja guru di sekolah MAN 3 Medan “.

A. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka dapat dilakukan identifikasi masalah sebagai berikut.

1. Kurangnya efektivitas kinerja guru honorer dalam ketepatan jam masuk pelajaran
2. Guru kurang terpacu dan termotivasi dalam mengembangkan dirinya untuk memaksimalkan potensi kreativitasnya.
3. Rendahnya kinerja guru sehingga menimbulkan situasi yang kurang mendukung dalam kegiatan pembelajaran

B. Pembatasan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti membatasi permasalahan yang akan diteliti terkait dengan Motivasi Kerja dan Efektivitas Kinerja guru sehingga peneliti berusaha melihat bagaimana Kontribusi Motivasi kerja terhadap Efektivitas Kinerja Guru di MAN 3 Medan.

C. Rumusan Masalah

Untuk mendapatkan data yang akurat dan valid dalam penelitian ini, maka pertanyaan penelitian berperan penting membantu mendapatkan hasil penelitian yang diharapkan dan lebih fokus. Adapun pertanyaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja guru di MAN 3 Medan ?
2. Bagaimana efektivitas kinerja guru yang ada di MAN 3 Medan ?
3. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja guru di MAN 3 Medan ?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui motivasi kerja guru di MAN 3 Medan.
2. Untuk Mengetahui efektivitas kinerja guru di MAN 3 Medan.
3. Untuk Mengetahui Kontribusi yang signifikan motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja guru di MAN 3 Medan.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Sebagai sumbangsih dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya tentang kontribusi motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja guru, sehingga dapat dijadikan rujukan untuk penelitian sumber daya manusia yang akan datang, memberi informasi untuk memperluas kajian ilmu pendidikan serta menambah konsep baru yang dapat dijadikan rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembang ilmu pendidikan.

2. Secara Praktis

- a. Masukan bagi Departemen Agama RI sebagai tolak ukur kualitas terbaik dan dasar dalam meningkatkan kualitas kinerja agar dapat motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja guru
- b. Masukan bagi kepala Madrasah untuk lebih memotivasi kerja terhadap efektivitas kinerja guru di Sekolah MAN 3 Medan agar lebih baik.
- c. Masukan bagi komite untuk lebih meningkatkan motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja guru di MAN 3 Medan
- d. Masukan Bagi Staff untuk dapat meningkatkan kinerja dalam tugasnya
- e. Masukan Bagi Guru Guna pembandingan para guru untuk efektivitas kinerjanya di Madrasah MAN

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Efektivitas Kinerja Guru

1. Efektivitas

Efektivitas merupakan proses belajar mengajar yang ada di sekolah. Efektivitas juga sering digunakan untuk mengukur keberhasilan yang dicapai oleh organisasi atau lembaga sekolah yang terkait program-program yang direncanakan. Untuk melaksanakan program atau kegiatan ini harus didukung dengan sumber daya manusia yang memadai yakni kemampuan, keahlian dan keterampilan.

Seorang guru harus memiliki kinerja yang efektif agar dapat membentuk karakter kerja guru yang profesional dalam bekerja , supaya dapat meningkatkan kualitas dalam proses belajar mengajar para peserta didik dilingkungan sekolah.

Hidayat mengemukakan bahwa efektivitas adalah Dimana semangkin besar presentasi target yang dicapai, maka mangkin tinggi efektivitasnya, untuk mencapai target (kuantitas, kualitas dan waktu) dapat tercapai dengan waktu yang tepat.¹²

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu sistem program pencapaian hasil yang diraih dari setiap organisasi dalam mencapai target yang telah ditentukan.

2. Kinerja Guru

Dalam perkembangan kontemporer, istilah kinerja semakin populer dan terkemuka dalam setiap pembicaraan para ahli dan praktisi manajemen. Dalam mendorong sumber daya manusia menghasilkan kinerja efektifitas yang lebih tinggi. Karena hampir setiap organisasi dapat menerima tantangan dan tuntutan pengembangan kompetensi yang tinggi, terutama di era kompetensi dieraglobalisasi, tuntutan pelanggan atau pengguna jasa yang semakin kritis, karena semakin majunya teknologi.

¹² Mulyasa, 2005, *Menjadi guru profesional menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan*, Bandung : Rosdakarya, Hal 74

Kinerja adalah perilaku yang berkenaan dengan hasil kerja yang diharapkan khusus, atau peran formal yang disyaratkan atas individu sebagai anggota organisasi. Kemudian Armstrong menjelaskan bahwa kinerja (performance) berarti perilaku dan hasil. Perilaku disini yaitu suatu gambaran dari orang yang melakukan dan memindahkan penampilan hasil kerja yang abstrak . perilaku juga disebut sebagai hasil atau usaha yang dilakukan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dapat dinilai dari hasil tersebut.

Menurut Usman kinerja adalah keberhasilan seorang guru dapat dilihat dari potensi guru tersebut, untuk meningkatkan hasil kerja yang maksimal seorang guru harus memiliki skill yang cukup baik agar dapat mengembangkan suatu prestasi seseorang dengan memiliki kemajuan yang cukup baik agar dapat mencapai seseorang yang sesuai dengan tugasnya.¹³

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja/prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang akan diberikan kepada orang yang diperlihatkan atau dibuktikan secara kuantitas dan kualitas.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

faktor yang mempengaruhi kinerja sebuah organisasi dan individu. Kopelman menyatakan bahwa kinerja organisasi ditentukan memiliki 4 faktor yaitu:

- a. Lingkungan
- b. Karakteristik individu
- c. Karakteristik organisasi
- d. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik yang mempengaruhi perilaku para kerja untuk meningkatkan prestasi kerja yang dicapai secara individual, hasil kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang

¹³ Husaini Usman, 2010, *Manajemen, teori, praktik, dan riset pendidikan* ,Jakarta: Bumi Aksara, Hlm. 487

terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, serta nilai-nilai para pekerja.

Luthan berpendapat bahwa seseorang pernah merasakan peran nya dalam pekerjaannya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, untuk mempengaruhi kemampuan ya dimilikinya, sepeerti: pengetahuan, pekerjaan, keahlian dalam membuka usaha¹⁴

3. Indikator Kinerja

Menurut Robbins, ada 6 indikator untk mengukur kinerja, antra lain :¹⁵

- a. Kualitas , kemampuan guru dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kualitas kerja
- b. Kuantitas , keahlian seorang guru dapat dilihat dari jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu , para guru harus bisa tepa waktu untuk meningkatkan aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dapat dilihat dari bagaimana para guru dapat memaksimalkan waktu yang tersedia.
- d. Efektivitas . hasil kerja seorang guru meningkat dengan adanya sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) untuk memaksimalkan sumber daya yang ada.
- e. Kemandirian , para guru harus bisa menyelesaikan tugas yang diberikan kepala sekolah dengan tepat waktu
- f. Komitmen Kerja, guru dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya sendiri, dengan menyelesaikan tugas tepat waktu.

Indikator pengukur kinerja yang dikemukakan oleh Nana Sudjana meliputi tiga indikator, yaitu:¹⁶

¹⁴ Juliansyah, Noor. 2013, *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana, Hal 279

¹⁵ Robbins, Stephen P, 1996, *Perilaku organisasi jilid II, Alih Bahasa Hadayana Pujaatmaka*, Jakarta: Prenhalindo, hal.50

- a. Merencanakan proses belajar mengajar
- b. Melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar
- c. Menilai kemajuan proses belajar mengajar

Suatu poses produktivitas tidak hanya dengan mengukur tingkat efesiensi tetapi juga mengukur tingkat efektivitas pelayanan. Dengan demikian, produktivitas dapat digunakan untuk mengukur kinerja dari dalam organisasi.

4. Pengertian Efektivitas Kinerja Guru

Efektivitas kinerja guru adalah sebuah proses untuk mengetahui berhasil tidaknya suatu organisasi untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Efektivitas kinerja guru suatu proses pembelajaran khususnya pendidikan agama Islam yang dilakukan di sekolah akan menghantarkan siswa menjadi orang yang mempunyai kompetensi baik secara inteligensi maupun secara spiritual. Namun tanpa adanya efektivitas kinerja guru, maka hal tersebut tidak akan tercapai. Menurut Syahrul Hasibuan Efektivitas kinerja guru adalah seorang guru harus memiliki kemampuan/skill untuk meningkatkan proses belajar mengajar untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.¹⁷

dapat diketahui untuk mengukur alat ukur efektivitas kinerja, menurut Richard dan M. Steers antarlain :¹⁸

- a. Kemampuan menyesuaikan diri , setiap manusia memiliki kemampuan terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasan yang dimiliki diri sendiri itu menyebabkan saya tidak dapat memenuhi kebutuhan saya melalui kerjasama dengan orang lain. Untuk menjadi sukses itu harus mempunyai kunci keberhasilan didalam organisasi, dapat dilihat dari kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap orang yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang

¹⁶Nana Sudjana, 2002, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Alfabet. Hal.17

¹⁷Syahrul Hasibuan, "Efektivitas Dan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran." Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Rokan Bagan Batu Rokan Hilir Jl. Lintas Riau-Sumut Km. 6 Bahtera Makmur, Bagan Batu Riau, Indonesia Vol. III No. 2, April 2016

¹⁸Steers. M. Richard, 1985, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta, Erlangga, Hal 46 .

bekerja di dalam organisasi tersebut maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut.

- b. Prestasi Kerja ,tingkat keberhasilan dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan , seseorang harus memiliki pengalaman dalam bekerja, bisa bertanggungjawab dan bersungguh-sungguh dalam bekerja..
- c. Kepuasan Kerja , kita akan merasa puas apabila kita bila bisa menghasilkan uang dari keringat kita sendiri yang sudah berusaha dalam menyelesaikan pekerjaan itu dengan bersungguh-sungguh.
- d. Kualitas, seorang pekerja harus bisa mengatur waktu dengan baik dan harus pandai dalam mengatur pekerjaan agar atasan tidak kecewa dalam pekerjaan saya.
- e. Upah (gaji) yang sesuai.
- f. kepemimpinan

B. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu bagian yang penting dalam manajemen organisasi motivasi yang baik harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi agar organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Motivasi yang baik itu harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi agar dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Dalam Mesiono Eksistensi manusia akan membutuhkan imaterial seringkali terlupakan. Bukan material (uang) saja yang membuat manusia termotivasi untuk melakukan tindakan. Akan tetapi immaterial juga memegang peranan penting untuk diperhitungkan dalam memotivasi orang lain. Manusia memiliki keinginan yang sama yaitu ingin dipuji, diakui, didengarkan, dihormati dan dihargai. Itulah bagian yang dapat memotivasi orang. Keberhasilan yang bermutu tinggi hampir dikarenakan orang tersebut memiliki motivasi yang tinggi untuk melakukan aktivitas.¹⁹

¹⁹Mesiono, 2012, *Manajemen Organisasi*, Bandung: Cita Pustaka media perintis, hal. 129

Motif atau motivasi berasal dari kata lain Latin “moreve” yang berarti dorongan dari diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata “needs” atau “want”. Needs adalah suatu potensi dari dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau di respons.

Menurut Ngalim Purwanto dalam Rifa’i mengemukakan bahwa motivasi adalah untuk memotivasi seorang guru harus dengan memberikan dorongan atau usaha untuk merubah tingkah laku seorang guru agar tergerak hatinya melakukan tindakan supaya dapat mencapai hasil atau tujuan yang telah ditentukan.²⁰

Menurut Uzae Usman dalam Mesiono motivasi dapat diartikan sebagai suatu proses untuk mengubah seseorang dari perbuatan/tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan/keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan.²¹

Jadi dapat disimpulkan dari pemaparan diatas bahwa motivasi adalah suatu usaha untuk mendorong seseorang agar dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan tertentu. Dorongan yang ada didalam individu biasanya dipengaruhi oleh keadaan organisasi dan dirinya sendiri. Dalam hal ini pemimpin organisasi harus dapat menciptakan dan menjaga motivasi yang ada pada individu dalam organisasi agar dapat selalu bekerja dengan semangat yang tinggi serta berdedikasi guna pencapaian tujuan organisasi yang maksimal.

1. Fungsi Motivasi

Menurut Gibson maupun Stoner yang disadur oleh Soekidjo berpendapat bahwa motivasi adalah faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan etos kerja dalam pengelolaan pendidikan islam khususnya. Oleh sebab itu, dalam rangka upaya meningkatkan etos kerja, maka inervensi terhadap motivasi sangat peniting dan dianjurkan.²² Diantaranya fungsi motivasi dalam meningkatkan etos kerja dalam pengelolaan pendidikan islam adalah:

²⁰Muhammad Rifa’i, 2019, *Manajemen Organisasi Pendidikan*. Malang: CV. Humanis, hal. 115

²¹ Mesiono, 2012, *Manajemen Organisasi*, *Ibid*, Hal 129

²²Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber*, Hal 125

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai atau karyawan.

Dalam hal ini Allah pun memotivasi hamba-Nya untuk bekerja yang terdapat dalam Alquran surat at-Taubah/9:105²³

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَّا بِاللّٰهِ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ وَسَيَرْدُوْنَ اِلَيْكُمْ اَلْغَيْبَ وَاللّٰهُ يَخْبَرُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Artinya : Dan Katakanlah; "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Dari arti diatas dapat dilihat fungsi motivasi sebagai penggerak dalam melakukan sesuatu, dan dalam melakukan pekerjaan harus dengan kesungguhan, artinya ada tidaknya yang memperhatikan kita secara langsung dalam bekerja kita tetap harus mengerjakan sesuatunya dengan baik. Karena pada dasarnya setiap pekerjaan dilakukan disaksikan oleh orang disekitar kita dan pada hakikatnya Allah dan rasul-Nya mengetahui apa yang kita kerjakan.

- b. Menunjukan arah perbuatan karyawan.dimana sebagai seorang pemimpin harus menuntun arah yang lebih baik bagi para karyawan agar tidak salah dalam menyelesaikan tugas.
- c. kepuasan kerja karyawan, disini *leader* harus memberikan motivasi, reward dan mengevaluasi para karyawan.
- d. Tingkatkan produktivitasnya. Karyawan harus lebih tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang akan diberikan atasan kepada bawahan.
- e. Perlunya kedisiplinan SDM. Pemimpin harus tegas memberikan arahan kepada para bawahan agar tidak ada keteledoran dalam pekerjaan.
- f. Meningkatkan kehadiran kerja karyawan. Pemimpin harus sering memberikan motivasi dan memberikan reward bagi karyawan-karyawan yang sudah bekerja keras.

²³Cordova, 2012, Alquran Terjemahan Kementrian Agama RI, Bandung: Syaamil Qur'an, hal.

2. Jenis Motivasi

Kajian motivasi memiliki cakupan yang luas. Apalagi dilihat dari jenis motivasi. Maslow dalam Mesiono membagi jenjang motivasi, yaitu: (1) Fisiologis (lapar-haus), (2) Ketenangan dan keamanan, (3) Cinta dan perasaan, (4) Memiliki harga diri (prestasi dan pengakuan) dan (5) Aktualisasi diri (*self-actualization*).²⁴

Teori Maslow ini tampaknya membuat pemahaman terhadap situasi industri, yang menempatkan pekerja level rendah tampak lebih termotivasi oleh uang (kebutuhan makanan dan pakaian), dan tidak banyak motivasi bekerja secara kreatif dalam pekerjaannya. Sementara pada level pekerja tinggi, yang menempatkan pendapatan yang mencukupi tidak memikirkan lagi kebutuhan rumah, tampak mengutamakan aktualisasi diri lebih penting.

Demikian juga dengan pekerja yang berada dalam level kebutuhan cinta dan rasa memiliki, ketika terpenuhi baru meningkat ke level berikutnya mengejar prestasi kerja dan pengakuan. Namun kadang-kadang pada sebagian pekerja sebenarnya, jika berada dalam level rendah motivasi fisiologis adalah sukar menemukan peluang baginya untuk mewujudkan motivasi mengekspresikan diri sehingga kepuasan kerjanya lebih meningkat.

a. Teori X dan Y

Teori ini disarankan oleh Douglas McGroger dalam Robbins & Steohen P dengan mengajukan dua perbedaan pandangan terhadap manusia. *Pertama*, pada dasarnya manusia negatif, yang tergolong dalam teori X, dan *kedua*, pada dasarnya bersifat positif dikelompokkan ke dalam teori Y.²⁵ Dalam menangani pegawai, maka para manajer disarankan bahwa pandangan manajer terhadap sifat dasar manusia berdasarkan atas pengelompokan asumsi ini. Para manajer cenderung menampilkan perilaku yang mengarahkan kepada bawahan berdasarkan asumsi ini.

Teori X, didasarkan kepada beberapa asumsi bahwa:²⁶

²⁴Mesiono, 2012. *Op, Cit.* hal. 134

²⁵Robbins, Stephen P, 1984,, *Essential of Organizational Behavior*, New Jersey: Pretice Hall, hal. 29.

²⁶*Ibid*, hal. 31

- 1) Pegawai tidak suka bekerja, mereka harus dipaksa, diawasi, karena secara inheren tidak suka bekerja dan hal yang tidak mungkin menghindari keadaan bawahan itu.
- 2) Pegawai mendapat ancaman dengan hukuman untuk mencapai sasaran yang diinginkan.
- 3) Seorang pegawai akan melalaikan tanggungjawab dan meminta perintah formal bila mungkin.
- 4) Kebanyakan seorang pekerja memenuhi faktor berkenaan dengan pekerjaan dan akan memaparkan sedikit ambisi.

Berbeda dengan teori X, asumsi yang melekat pada teori Y bahwa:

- 1) Pegawai memandang pekerjaan sebagai suatu yang alamiah seperti istirahat atau bermain.
- 2) Seseorang akan bekerja dengan perintah atau dorongan diri sendiri dan pengawasan sendiri bila dia memiliki komitmen terhadap tujuan.
- 3) Rata-rata orang dapat belajar, bahkan mencari dan bertanggung jawab.
- 4) Kreativitas, oleh sebab itu adalah kemampuan membuat keputusan yang baik kemudian disebarkan secara luas kepada seluruh orang dan tidak begitu penting untuk diminta oleh fungsi manajemen.

Dalam uraiannya, Hersey dan Blanchard menegaskan, bahwa para manajer yang menerima asumsi teori X berusaha menstruktur, mengendalikan, dan mengawasi pegawai secara ketat. Para manajer ini merasa bahwa pengawasan eksternal merupakan cara yang paling tepat untuk mengelola orang-orang yang tidak dapat dipercaya, tidak bertanggungjawab, dan tidak dewasa.

Adapun tipe manajer yang menerima teori Y ini berusaha membantu para pegawai untuk menjadi dewasa dengan mengurangi kontrol eksternal secara progresif. Hal ini memungkinkan para pegawai untuk lebih mengendalikan diri secara berangsur-angsur. Para pegawai dapat memenuhi kebutuhan sosial, penghargaan dan perwujudan diri dalam suasana seperti ini yang sering diabaikan dalam pekerjaan. Apabila pekerjaan tidak menyediakan pemuasan kebutuhan pada setiap level, para pegawai biasanya akan mencari pemuasan itu di

tempat lain. Hal ini membantu menyelesaikan beberapa masalah yang dihadapi pimpinan terutama dalam kaitan berhenti bekerja dan tidak masuk kerja.

Namun perlu digaris bawahi, bahwa bila pegawai dalam masyarakat dewasa ini sudah mendapat pendidikan yang tinggi, dan sesuai standar kehidupan yang baik, maka asumsi teori ini akan menjadi gagal dalam memotivasi pegawai. Karena dengan pendidikan dan latihan yang diperoleh oleh pegawai, dapat membuat mereka akan menjadi lebih matang dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Bagi orang-orang yang kebutuhan fisiologis dan rasa amannya sudah tinggi, maka asumsi teori X tidak dapat dipakai lagi oleh para manajer.

Dengan demikian, kesan yang muncul dalam merespons teori X akan mengarahkan, mengendalikan, dan mengawasi orang-orang dengan ketat, sedangkan manajer yang menerima teori Y adalah para manajer yang mendukung dan memudahkan pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan pribadi mencapai kepuasan kerja.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Herzberg dalam Siagian mengungkapkan setiap karyawan harus perlu dimotivasi untuk kelangsungan bekerja disebabkan oleh dua faktor, antara lain:²⁷

1. Faktor Intrinsik, yaitu faktor yang muncul dari dalam diri sendiri, seperti:

- a. Pekerjaan itu sendiri .
- b. Kemajuan .
- c. Tanggungjawab .
- d. Pengakuan.
- e. Pencapaian.

2. Faktor Ekstrinsik, yakni faktor yang datang diluar diri seorang individu. Anatara lain:

- a. Adminstrasi dan kebijakan perusahaan.
- b. Penyedian/pengawasan..
- c. Gaji.

²⁷James L.Gibson, John M. Ivancevich., dan James H. Donneylly Jr. Organisasi:, 2003,*Perilaku, Struktur,Proses, Edisi Kelima, Jilid 1. Alih Bahasa: Bern Hidayat*,Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, hal. 94.

- d. Hubungan antarpribadi.
- e. Kondisikerja.

Beberapa faktor penyebab, untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja yang ada didalam diri seorang guru, jika tidak ada kemauan , maka akan menimbulkan rasa ketidakpuasan seorang guru tersebut. Setiap guru dapat bekerja dengan adanya *skill* yang didukung dengan adanya kemampuan atau ketrampilan yang dimiliki seorang guru. Ketika seorang leader/pemimpin memberikan memotivasi para guru. Namun, sebagian guru mengabaikan motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah tersebut sehingga guru-guru tidak mampu mengembangkan skill nya dalam melakukan pembelajaran . Sebagaimana dinyatakan oleh Adie Erar Yusuf yang meliputi:²⁸

1. Komunikasi

- a. Pemberian reward yang diberikan kepada setiap guru yang telah memaksimal kan pekerjaannya.
- b. Seorang guru harus memiliki pengetahuan tentang pengalaman-pengalaman yang ada diorganisasi.
- c. Setiap guru harus memiliki rasa percaya diri untuk dapat mengembangkan skill organisasi nya.

2. Potensial pertumbuhan

- a. Peluang mengembangkan potensi karir.
- b. Untuk mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki krayawan, sebuah organisasi atau lembaga bisa memberikan pelatihan kepada karyawan dan juga memberikan beasiswa.

3. Kebijaksanaan dalam mengakomodasi kebutuhan individu: jadwal, liburan, dan cuti sakit serta pembiayaannya.

- a. Keamanan pekerjaan.
- b. Loylitas organisasi.
- c. Menghargai staf berdasarkan beragam dan latarbelakang.

²⁸Adie E. Yusuf, 2002, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: Rajawali Grafindo Persada, hal. 42.

d. Adil dan konsisten terhadap keputusan organisasi.

4. Gaji yang cukup

5. Kondisikerja yng kondusif

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya faktor-faktor tersebut seorang guru dapat termotivasi untuk dapat mengembangkan potensi diri yang ada didalam atau diluar diri seorang guru tersebut .

Berbagaai pendapat yang dipaparkan oleh para ahli bahwa komponen-komponen dapat menjadi indikator penggerak motivasi kinerja guru, faktor yang menjadi pendorong kinerja seperti faktor yang berasal dari dalam diri (intrinsik) dan juga berasal dari faktor luar (ekstrinsik). Kedua faktor tersebut bisa sebagai pertimbangan sebagai dasar peningkatan motivasi kinerja pada setiap guru yang ada di madrasah.

Dapat di pahami bahwa motivasi intrinsik lebih penting di bandingkan dengan motivasi ektrinsik, karena motivasi intrinsik merupakan dorongan yang datang dalam diri seseorang sehingga ia ingin melakukan suatu perbuatan. Adapun yang perlu kita perhatikan bila dalam diri seseorang tidak ada niat atau kemauan maka ia tidak akan melaksanakannya, meski melaksanakannya namun terpaksa maka hasilnya tidak akan baik.

C. Penelitian Relevan

Untuk penelitian yang relevan tentang pembahasan motivasi kerja dengan efektivitas kinerja guru dapat dilihat dari studi antara lain :

1. Kiki Cahaya Setiawn tahun 2015 mengadakan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksanaan di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. Dengabn besarnya koefesien jalur motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,517. Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.517. penguji dengan t statistik menunjukan bahwa nilai t_{hitung} (11,257) > $t_{tabel}(1,970)$. hal tersebut mengindikasikan penolakan H_0 yang menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana

di Divi Operasi PT. Pusri Palembang. Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja adalah sebesar 26,68%.²⁹

2. Fadhila Rahmi, Zulminiati (2019) dengan judul Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Taman Kanak-kanak Di Kecamatan Padang Utara Kota Padang . Hasil Penelitian bahwa terdapat hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru taman kanak-kanak dengan $\text{sign} > 0.05$ dan sumbangan yang diberikan oleh motivasi kerja 71.5% artinya bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja guru taman kanak kanak. Kalau motivasi bagus maka kinerja guru taman kanak-kanak akan tinggi.³⁰
3. Lidia Lusri dan Hotlan Siagian tahun 2017 dalam dalam penelitiannya tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan kausal. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis secara simultan (uji F), uji hipotesis secara parsial (uji t), dan koefisien determinasi. Teknik sampel yang digunakan adalah Proportionate Stratified Random Sampling. Berdasarkan hasil kuesioner dengan 180 orang responden, penilaian karyawan terhadap motivasi kerja dan kinerja termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dilihat melalui nilai t-statistik sebesar 2.374 yang telah memenuhi syarat nilai t-statistik > 1.96 , sehingga hipotesis pertama yang berbunyi Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Surabaya dapat diterima. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditunjukkan melalui nilai koefisien jalur sebesar 0.273. Hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, kepuasan

²⁹Kiki Cahaya Setiawan, 2015, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang, Psikis- Jurnal psikologi Islam. Vol 1 No 2. Hal 43-54

³⁰Fadhila Rahmi, Zulminiati, 2019, *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Taman Kanak Kanak Di Kecamatan Padang Utara Kota Padang*, Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan, Vol.8 No 2. Hal . 39

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja merupakan variabel mediasi antara motivasi dengan kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan maka tidak hanya faktor-faktor pembentuk motivasi kerja saja yang perlu diperhatikan, tetapi juga pada faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja.³¹

D. Kerangka Pikir

Dengan berdasarkan kajian teori dari dua variabel penelitian motivasi dan efektivitas kinerja guru, maka kerangka pemikiran yang digunakan didalam penelitian ini dapat dilihat dari gambar berikut:

1. Kontribusi antara motivasikerja terhadap efektifitas kinerja guru.

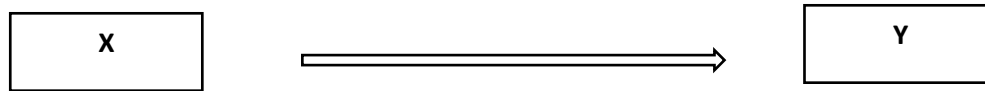
Kinerja guru dalam proses pembelajaran sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. motivasi kerja dalam proses pembelajaran merupakan perilaku guru yang menjadi suatu kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang dapat berupa cara pandang guru terhadap pekerjaan serta perilaku seperti kedisiplinan, ketelitian, serta tanggung jawab.

Kinerja guru merupakan suatu proses hasilkerja yang dapat dicapai olh guru dalam proses belajar mengajar yang meliputi merencanakan pengajaran, pelaksanaan, penilaian prestasi, serta tindak lanjut hasil pembelajaran. Setiap guru memiliki cara pandang berbeda terhadap pekerjaan dan memiliki banyak keragaman perilaku yang menjadi dasar dalam melaksanakan tugas serta kewajibannya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah.

Motivasi kerja guru dapat berpengaruh pada pelaksanaan proses belajar mengajar di kelas. Motivasi kerja yang kuat seperti tingkat kedisiplinan, tanggung jawab, serta ketelitian sangat diperlukan dalam proses pembelajaran untuk menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan sehingga hasil dalam proses pembelajaran dapat dicapai secara maksimal.

³¹Lidia Lusri Dan Hotlan Siagian, 2017, *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya*. Agora. Vol.5.No.1

Untuk mengetahui lebih jelasnya kerangka berpikir penulisan skripsi ini, maka dapat digambarkan dengan sketsa berikut ini:



X(motivasi kerja) dan Y(kinerja guru)

Gambar 2.2 sketsa kerangka berfikir.

E. Hipotesis

Setelah mempelajari landasan teoritis dan kerangka berpikir sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dibuat hipotesis penelitian yaitu:

H₁ : Motivasi kerja berkontribusi terhadap efektivitas kinerja guru di MAN 3 Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Peneliian

Penelitian ini dilaksanakan pada madrasah aliyah negeri 3 Medan di kota medan yang terletak di Jl. Pertahanan Patumbak No. 99 Kelurahan Tanjung Deli, kec. Medan Amplas, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Waktu penelitian mulai dari membuat proposal bulan Desember 2019, pada bulan Januari 2020 – Februari 2020 penelitian, pada bulan Maret 2020 mengelola data dan pada bulan April 2020 penyiapan data daalm bentuk laporan.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah merupakan suatu objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan masalah penelitian. Jadi, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di sekolah madrasah aliyah negeri 3 Medan yang berjumlah 67 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian (sampel secara harfiah yang artinya perwakilan jumlah yang diteliti. Arikunto mengemukakan bahwa jika polulasi jumlahnya jauh lebih kecil atau kurang dari 100 maka digunakan sampel populasi (*Sampel Total Sampling*), artinya semua populasi dijadikan sampel³². Berdasarkan ketentuan tersebut, dengan demikian maka sampel penelitian ini adalah sampel total, karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang yaitu sebanyak 67 orang, sehingga semua sampel digunakan. Dalam hal ini jumlah sampel adalah 67 orang yaitu penelitian populasi, karena subjeknya kurang dari 100 orang dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini.

³²Suharsimi Arikunto.2013. *Penerpan Statistik Untuk Pendidikan*. Bandung : Cita Pustaka Media Perintis. Hlm. 32.

C. Defenisi Operasional

1. Motivasi kerja

Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini dapat digambarkan dari indikator sebagai berikut.

- a. Kebutuhan Fisik
- b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan akan penghargaan
- e. Kebutuhan aktualisasi

2. Efektivitas Kinerja Guru

Efektivitas kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini dapat digambarkan dari indikator sebagai berikut.

- a. Merencanakan proses belajar mengajar
- b. Melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar
- c. Menilai kemajuan proses belajar mengajar

D. Instrumen Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan dan pengumpulan data melalui dokumen yang tersedia di madrasah aliyah negeri 3 Medan. Dalam hal ini metode yang akan digunakan adalah kuesioner.

Penyusunan angket disesuaikan dengan indikator dari masing-masing variabel yang disusun dalam kisi-kisi insrumen. Adapun kisi-kisi instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel.3 kisi-kisi Variabel Efektivitas kinerja guru

| Varibel | Indikator | Nomor item | Jumlah |
|---------|-----------|------------|--------|
|---------|-----------|------------|--------|

| | | | |
|--|---|----------------------------------|------------|
| | | | Btr |
| Efektivitas kinerja guru Menurut Nana Sudjana | Merencanakan proses belajar mengajar | 1,2,3,4,5,6,7,8,9,1,11,12,13,14 | 14 |
| | Melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar | 15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25 | 11 |
| | Menilai kemajuan proses belajar mengajar | 26,27,28,29,30 | 5 |
| | Jumlah | | 30 |

Tabel 4. Kisi-kisi Variabel Motivasi Kerja Guru

| Variabel | Indikator | Nomor Item | Jumlah Butir |
|--|---|------------------------|---------------------|
| Motivasi Kerja Guru (X) Teori Maslow | Kebutuhan fisik | 1,2,3,4,5,6,7 | 7 |
| | Kebutuhan rasa aman dan keselamatan | 8, 9,10,11,12,13,14 | 7 |
| | Kebutuhan sosial | 15,16,17,18,19,20 | 6 |

| | | | |
|--|----------------------------|----------------|----|
| | Kebutuhan akan penghargaan | 21,22,23,24,25 | 5 |
| | Kebutuhan aktualisasi | 26,27,28,29,30 | 5 |
| | Jumlah | | 30 |

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam setiap penelitian dikenal adanya beberapa metode pengumpulan data, yaitu cara-cara yang diempuh oleh peneliti untuk pengumpulan data secara objektif.

1. Angket

Angket yaitu teknik pengumpulan data melalui sejumlah pertanyaan tertulis untuk mendapatkan informasi atau dari sumber data atau responden.

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket. Dimana angket ini terdiri dari 4 jawaban, disetiap jawaban diberi bobot nilai 4 (empat) sampai bobot terendah yaitu 1 (satu). Skor jawaban angket dapat dilihat dibawah ini:

Table 1. Bobot Nilai Angket Efektivitas Kinerja Guru

| Alternatif Jawaban | Bobot Nilai |
|--------------------|-------------|
| Sangat Setuju | 4 |
| Setuju | 3 |
| Cukup Setuju | 2 |
| Tidak Setuju | 1 |

Table 2. Bobot Nilai Angket Motivasi Kerja

| Alternatif Jawaban | Bobot Nilai |
|--------------------|-------------|
|--------------------|-------------|

| | |
|---------------|---|
| Sangat Setuju | 4 |
| Setuju | 3 |
| Kurang Setuju | 2 |
| Tidak Setuju | 1 |

E. Uji Coba Instrumen

Sebelum perangkat penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen penelitian. Uji coba dilakukan kepada guru yang tidak termasuk dalam responden penelitian ini tetapi masih tergolong dalam populasi penelitian. Cara yang ditempuh adalah dengan memberikan angket kepada guru di sub rayon MAS Al-Washliyah 22 Tembung yang terpilih sebagai responden uji coba sebanyak 30 guru di luar sampel.

1) Uji Validitas instrumen

Validitas (kesahihan) untuk mengetahui tingkat-tingkat. Untuk mendapatkan kevalidan data suatu instrumen. validitas angket maka dilakukan analisis validitas. Instrumen variabel yang berupa angket diuji coba dan dianalisa dengan menggunakan SPSS Versi 16.0. untuk menguji validitas yaitu dengan menghitung koefisien korelasi (r) butir dengan skor total. Butir dikatakan valid (sahih) jika nilai korelasi (r) > harga kritik r dengan taraf kepercayaan 95%. Sebaliknya jika nilai korelasi (r) < harga kritik r prrroduct moment, maka butir item dikatakan tidal valid (gugur).

Dengan membandingkan r_{hit} untuk N 30 Responden pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ didapat $r_{tab} = 0.349$. soalnya dinyatakan valid jika $r_{hit} > r_{tab}$ dan tidak dinyatakan valid apabila $r_{hit} < r_{tab}$. Berikutnya hasil uji validitas kompetensi profesionalisme dan kinerja guru.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Efektivitas Kinerja Guru

| No butir | <i>Corrected ItemPertayaan Total Correlation</i> | r_{tabel} | Keterangan |
|----------|--|--------------------|-------------|
| 1 | ,521 | ,349 | Valid |
| 2 | ,098 | ,349 | Tidak Valid |
| 3 | ,714 | ,349 | Valid |
| 4 | ,430 | ,349 | Valid |
| 5 | ,592 | ,349 | Valid |
| 6 | ,070 | ,349 | Tidak Valid |
| 7 | ,073 | ,349 | Tidak Valid |
| 8 | ,484 | ,349 | Valid |
| 9 | ,728 | ,349 | Valid |
| 10 | ,408 | ,349 | Valid |
| 11 | ,900 | ,349 | Valid |
| 12 | ,935 | ,349 | Valid |
| 13 | ,621 | ,349 | Valid |
| 14 | ,106 | ,349 | Tidak Valid |
| 15 | ,938 | ,349 | Valid |
| 16 | ,915 | ,349 | Valid |
| 17 | ,573 | ,349 | Valid |
| 18 | ,702 | ,349 | Valid |
| 19 | ,959 | ,349 | Valid |
| 20 | ,973 | ,349 | Valid |
| 21 | ,640 | ,349 | Valid |
| 22 | ,742 | ,349 | Valid |
| 23 | ,449 | ,349 | Valid |
| 24 | ,503 | ,349 | Valid |
| 25 | ,350 | ,349 | Valid |
| 26 | ,986 | ,349 | Valid |
| 27 | ,360 | ,349 | Valid |
| 28 | ,932 | ,349 | Valid |
| 29 | ,980 | ,349 | Valid |
| 30 | ,937 | ,349 | Valid |

Berdasarkan hasil tabel di atas, dari 30 butir variabel Y Efektivitas Kinerja Guru terdapat 26 butir instrument yang valid yakni 1,,3,4,5, dst. Sementara butir yang tidak valid sebanyak 4 yakni nomor 2, 6,7, dan 14.

Dengan demikian berdasarkan tabel 3.4 tentang rangkuman uji validitas untuk variabel Y Efektivitas Kinerja Guru di atas, maka instrument yang digunakan untuk variabel Y Efektivitas Kinerja Guru dalam penelitian selanjutnya sebanyak 26 butir

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

| No Butir | <i>Corrected Item</i> Pernyataan Total <i>Correlation</i> | r_{tabel} | Keterangan |
|----------|--|--------------------|-------------|
| 1 | ,521 | ,349 | Valid |
| 2 | ,698 | ,349 | Valid |
| 3 | ,714 | ,349 | Valid |
| 4 | ,430 | ,349 | Valid |
| 5 | ,592 | ,349 | Valid |
| 6 | ,070 | ,349 | Valid |
| 7 | ,073 | ,349 | Valid |
| 8 | ,484 | ,349 | Valid |
| 9 | ,728 | ,349 | Valid |
| 10 | ,308 | ,349 | Tidak Valid |
| 11 | ,900 | ,349 | Valid |
| 12 | ,935 | ,349 | Valid |
| 13 | ,621 | ,349 | Valid |
| 14 | ,106 | ,349 | Tidak Valid |
| 15 | ,938 | ,349 | Valid |
| 6 | ,915 | ,349 | Valid |
| 17 | ,573 | ,349 | Valid |
| 18 | ,702 | ,349 | Valid |
| 19 | ,959 | ,349 | Valid |
| 20 | ,973 | ,349 | Valid |
| 21 | ,640 | ,349 | Valid |
| 22 | ,742 | ,349 | Valid |
| 23 | ,449 | ,349 | Valid |
| 24 | ,503 | ,349 | Valid |
| 25 | ,250 | ,349 | Tidak Valid |
| 26 | ,60 | ,349 | Valid |
| 27 | ,52 | ,349 | Valid |
| 28 | ,932 | ,349 | Valid |
| 29 | ,980 | ,349 | Valid |
| 30 | ,037 | ,349 | Tidak Valid |

Berdasarkan hasil tabel di atas, dari 30 butir variabel X motivasi kerja terdapat 26 butir instrument yang valid yakni 1,2,3,4,5, dst. Sementara butir yang tidak valid sebanyak 3 yakni nomor 10,14,25, dan 30.

Dengan demikian berdasarkan tabel 3.5 tentang rangkuman uji validitas untuk variabel X motivasi kerja di atas, maka instrument yang digunakan untuk variabel X Motivasi Kerja dalam penelitian selanjutnya sebanyak 26 butir

1) Uji Reliabilitas

Reabilitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa penelitian dapat mengukur sebuah variabel pada suatu saat dan kelak juga dapat digunakan di waktu yang lainnya untuk mengukur variabel yang sama. Uji reliabilitas menggunakan SPSS versi 16. Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai dari *Cronbach's alpha* dari SPSS versi 16,0. Digunakan untuk mengukur keandalan indikator-indikator dalam kuesioner penelitian. Kategori *Cronbach's alpha* dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 3.6 Nilai Cronbach's Alpha

| Nilai Cronbach's Alpha | Kategori |
|------------------------|-------------|
| 0,0 – 0,20 | KurangAndal |
| >0,20 – 0,40 | AgakAndal |
| >0,40 – 0,60 | CukupAndal |
| >0,60 – 0,80 | Andal |
| >0,80 – 1,00 | SangatAndal |

Berikut hasil dari uji reabilitas :

**Tabel 3.7 Reliability
Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .916 | 30 |

Dari hasil uji diatas, dapat dilihat adalah nilai cronbach's alpha yang kita peroleh sebesar ,916, artinya kuesioner yang kita buat sudah reliabel pada kategori sangat andal.

G. Analisa Data

Teknik analisis data merupakan cara yang digunakan untuk mengurangi keterangan-keterangan atau data yang diperoleh agar data tersebut dapat dipahami bukan oleh orang yang mengumpulkan data saja, tetapi juga oleh orang lain.

1. Deskriptif Data

Adapun statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah : Mean (M), Median, Modus, Standar Deviasi (SD)

Dalam penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah satu dan dua digunakan teknik analisis deskriptif. Teknik data yang digunakan adalah menghitung frekuensi, untuk dicari presentase tiap aspeknya, sehingga akan mendapatkan gambaran mengenai sumbangan tiap-tiap bagian (aspek) di dalam keseluruhan konteks yang diteliti. Untuk dapat mendeskripsikan data dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$P : \frac{f}{N} \times 100 \%$$

Keterangan:

P : presentase

f : jumlah subjek yang ada pada kategori tertentu

N : frekuensi total dan keseluruhan jumlah aspek

Hasil pengelolaan data dengan menggunakan rumus diatas tersebut dijelaskan skor diatas sebagai berikut:

- a. Menentukan skor tertinggi dan skor terendah

Alternatif pilihan jawaban dari setiap item pertanyaan terdiri dari 4 jawaban sehingga:

$$\text{Skor tertinggi} : \frac{4}{4} \times 100 \% = 100 \%$$

$$\text{Skor terendah} = \frac{1}{4} \times 100 \% = 25 \%$$

- b. Menentukan rentang data

Yakni skor tertinggi dikurangi skor terendah

$$\text{Rentang data} = 100 \% - 25 \% = 75 \%$$

- c. Menentukan panjang interval

$$\text{Range (panjang kelas interval)} = 75 \% : 4 = 18,75 \text{ dibulatkan } 19$$

- d. Mengelompokkan interval nilai

| Kriteria | Presentase |
|-------------|-----------------|
| Sangat baik | 82 % s.d. 100 % |
| Baik | 63 % s.d. 81 % |
| Cukup baik | 44 % s.d. 62 % |
| Tidak baik | 25 % s.d. 43 % |

2. Uji persyaratan analisis

Persyaratan menggunakan analisis statistik bentuk kolerasi sebab akibat adalah terdapatnya data linier, sebaran normal dan keberartian. Untuk itu diadakan uji normalitas, linieritas, uji homogenitas, dan uji hipotesis.

a. Uji normalitas

Uji normalitas dalam analisis menggunakan analisis regresi, maka perlu diketahui apakah sampel berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hal tersebut adalah dengan uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*.

Menurut Singgih Susanto, dasar pengambilan keputusan distribusi itu normal atau tidak, dapat dilakukan berdasarkan probabilitas yaitu³³:

- 1) Jika probabilitas . 0.05 maka distribusi dari populasi adalah normal
- 2) Jika probabilitas , 0.05 maka populasi tidak berdistribusi normal.

b. Uji homogenitas

Uji homogenitas disini tujuannya untuk mengetahui apakah kedua kelompok sampel mempunyai varians yang homogen atau tidak. Jadi, perlu dilakukanya uji homogenitas untuk mengetahui kesamaan hasil yang dikelola oleh data. Pengujian homogenitas data populasi digunakan dengan analisis SPSS Versi 16 dengan uji F.

Untuk penelitian ini menggunakan penguji homogenitas dengan menggunakan rumus uji F, karena dengan uji ini dapat diketahui apakah data ini homogen.

Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$f = \frac{\sigma \text{ terbesar}}{\sigma \text{ terkecil}}$$

Dengan σ = varians

Kriteria Penguji: jika $F_{hitung} \geq F_{tabel} (0,05)$, tidak homogen

$F_{hitung} \leq F_{tabel} (0,05)$, data homogen

c. Uji linearitas

uji linieritas menggunakan data pengujian hipotesis adalah regresi linear, maka sebelum melakukan penolahan data menggunakan analisis regresi linear maka terlebih dahulu akan dilakuakn uji linearitas hubungan antar variabel.

³³ Singgih Susanto, 2002. *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo, hal. 393.

Rumus uji pengujian linearitas adalah jika nilai signifikansi hasil perhitungan lebih besar dari 0,05, pada tarif signifikansi 5%. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$F_{\text{reg}} = \frac{RK_{\text{reg}}}{RK_{\text{res}}}$$

Keterangan : F_{reg} : harga bilangan F untuk garis regresi

RK_{reg} : rerata kuadrat garis regresi

RK_{res} : rerata kuadrat residu³⁴ (Sutrisno Hadi, 2000: 13)

2. Pengujian Hipotesis

Metode analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis atau untuk menjawab rumusan masalah ketiga yaitu dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Analisis regresi satu predictor ini digunakan untuk menguji hipotesis apakah Motivasi kerja berkontribusi terhadap efektivitas kinerja guru yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 3 Medan.

Rumus yang digunakan yaitu:

$$\hat{Y} = a + bX^1$$

\hat{Y} = prediksi variabel dependen yang diprediksi

a = harga \hat{Y} jika $X = 0$

b = harga koefisien regresi

X = subjek pada variabel yang mempunyai nilai tertentu

Sedangkan nilai a dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum Y^2)}{\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

³⁴ Sutrisno Hadi, 2000. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset, hal. 13.

sedangkan nilai b dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

keterangan

n = jumlah subjek
 $\sum XY$ = jumlah perkalian antara X dan Y
 $\sum X$ = jumlah skor X
 $\sum Y$ = jumlah skor Y

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Data penelitian ini berupa data hasil angket dari variabel bebas yaitu variabel motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu efektivitas kinerja guru. Dalam penelitian ini digunakan sampel sebanyak 67 guru MAN 3 Medan. Pada bagian ini akan disajikan deskripsi data dari tiap-tiap variabel meliputi skor tertinggi, skor terendah, *mean* (M), dan *standar deviasi* (SD). Pengelolahan data dilakukan dengan bantuan *SPSS* Versi 16. Secara ringkas data hasil skor variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.1.

1. Efektivitas Kinerja Guru (Y)

Tabel 4.1 Rangkuman Data Hasil Skor Variabel Efektivitas kinerja guru(Y)

| | | Efektivitas Kinerja Guru |
|--------------------|---------|-----------------------------|
| N | Valid | 67 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 83.72 |
| Std. Error of Mean | | .828 |
| Median | | 85.00 |
| Mode | | 88 |
| Std. Deviation | | 6.775 |
| Variance | | 45.903 |
| Range | | 26 |
| Minimum | | 68 |
| Maximum | | 94 |
| Sum | | 5609 |

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data skor Efektivitas Kinerja Guru (Y) bahwa skor tertinggi adalah sebesar 94 dan skor terendah adalah sebesar 68. Nilai rata-rata (M) = 83,72, standar deviasi (SD) = 6,775, modus (Mo) = 88 dan median (Me) = 85,00.. Nilai tersebut memiliki arti bahwa semakin dekatnya nilai mean, median, modus, dan standar deviasi maka data berdistribusi normal. Distribusi frekuensi variabel Efektivitas Kinerja Guru (Y) disajikan pada tabel 4.2

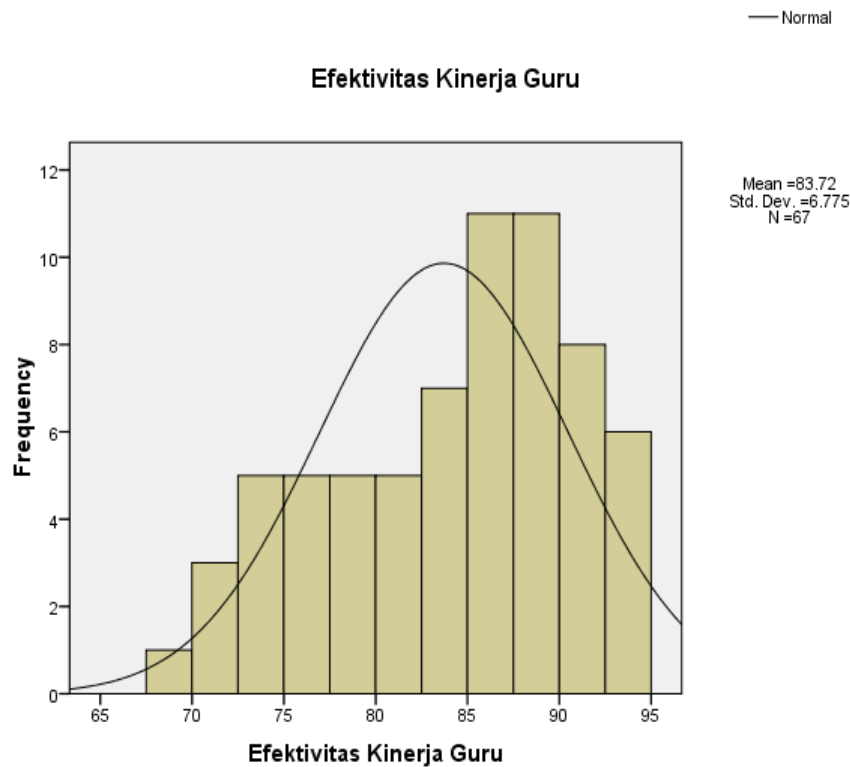
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Efektivitas Kinerja Guru (Y)

| Efektivitas Kinerja Guru | | | | | |
|--------------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 68-71 | 4 | 6.0 | 6.0 | 6.0 |
| | 72-75 | 9 | 13.4 | 13.4 | 19.4 |
| | 76-79 | 6 | 9.0 | 9.0 | 28.4 |
| | 80-83 | 8 | 11.9 | 11.9 | 40.3 |
| | 84-87 | 15 | 22.4 | 22.4 | 62.7 |
| | 88-91 | 18 | 26.9 | 26.9 | 89.6 |
| | 92-94 | 7 | 10.4 | 10.4 | 100.0 |
| | Total | 67 | 100.0 | 100.0 | |

Tabel 4.2 di atas menunjukkan sebaran skor Efektivitas Kinerja Guru(Y) sebanyak 19 orang (28,4%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 8 orang (11,9%) yang berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 40 orang (59,7%) berada di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kompensasi umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik histogram disajikan seperti pada gambar 4.1 berikut ini:

Dari hasil distribusi frekuensi variabel Efektivitas kinerja guru (Y) dapat digambarkan histogram distribusi skor berdasarkan Gambar 4.1 berikut ini:

Gambar 4.1: Histogram Variabel Efektivitas kinerja guru (Y)



Histogram 4.1 diatas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel Efektivitas kinerja guru terlihat bahwa nilai *mean*, *median*, dan *modus* relatif sama. Kemudian nialai *median* dan *modus* berasal dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variabel Efektivitas kinerja guru condong ke kiri.

2. Motivasi Kerja (X)

Tabel 4.3 Rangkuman Data Hasil Skor Variabel Motivasi Kerja (X)

| Statistics | | |
|--------------------|---------|----------------|
| | | Motivasi Kerja |
| N | Valid | 67 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 85.94 |
| Std. Error of Mean | | .739 |
| Median | | 88.00 |
| Mode | | 88 |
| Std. Deviation | | 6.050 |
| Variance | | 36.602 |
| Range | | 24 |
| Minimum | | 70 |
| Maximum | | 94 |
| Sum | | 5758 |

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data skor Motivasi Kerja (X) bahwa skor tertinggi adalah sebesar 94 dan skor terendah adalah sebesar 70. Nilai rata-rata (M) = 85,94, standar deviasi (SD) = 6,050, modus (Mo) = 88 dan median (Me) = 88,00. Nilai tersebut memiliki arti bahwa semakin dekatnya nilai mean, median, modus, dan standar deviasi maka data berdistribusi normal. Distribusi frekuensi variabel Motivasi kerja (X) disajikan seperti gambar tabel 4.3

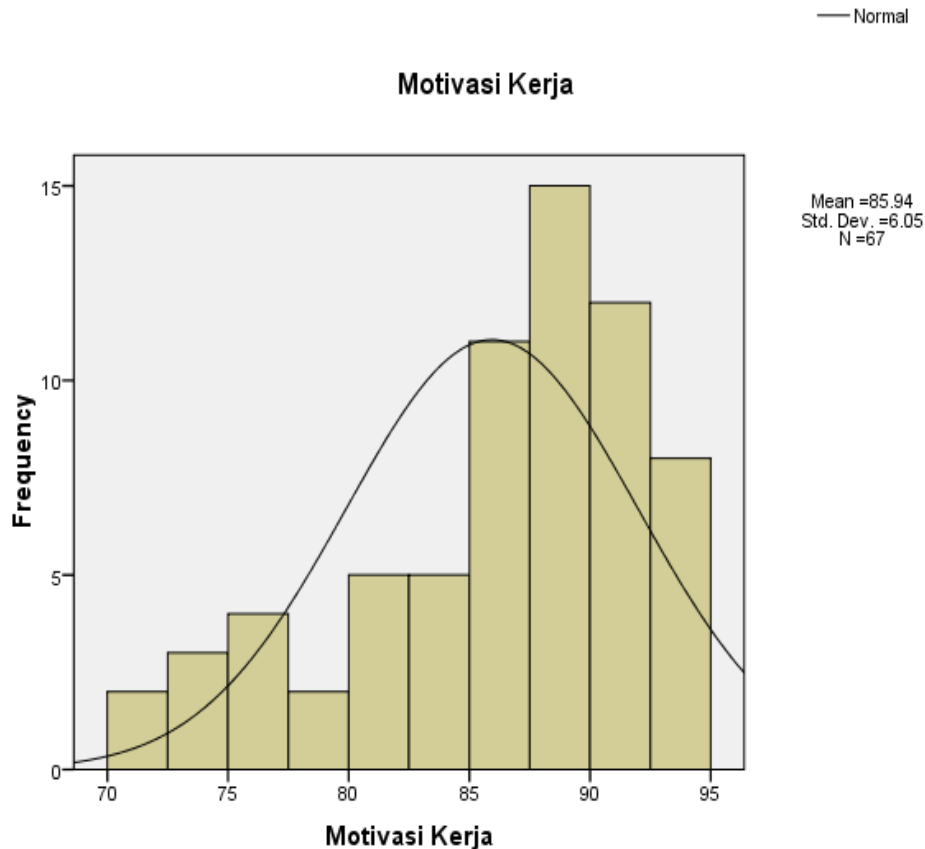
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X)

| Motivasi Kerja | | | | | |
|----------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 70-73 | 2 | 3.0 | 3.0 | 3.0 |
| | 73-75 | 6 | 9.0 | 9.0 | 11.9 |
| | 76-78 | 1 | 1.5 | 1.5 | 13.4 |
| | 79-81 | 3 | 4.5 | 4.5 | 17.9 |
| | 82-84 | 9 | 13.4 | 13.4 | 31.3 |
| | 85-89 | 26 | 38.8 | 38.8 | 70.1 |
| | 90-94 | 20 | 29.9 | 29.9 | 100.0 |
| | Total | 67 | 100.0 | 100.0 | |

Tabel 4.4 di atas menunjukkan sebaran skor Motivasi kerja (X) sebanyak 21 orang (31,4%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 26 orang (38,8%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 20 orang (29,9%) berada di atas rata-rata.

Dari hasil distribusi variabel motivasi kerja (X) dapat digambarkan histogram distribusi skor berdasarkan variabel dapat dilihat histogram gambar 4.2 berikut ini:

Gambar 4.2 Histogram Variabel Motivasi Kerja (X)



Histogram 4.2 di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel Motivasi Kerja terlihat bahwa nilai *mean*, *median*, dan *modus* relative sama. Kemudian nilai *median* dan *modus* berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variabel motivasi kerja guru ke kiri.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi sederhana. Penggunaan analisis tersebut harus memenuhi persyaratan yang dikehendaki yakni : 1) uji normalitas masing-masing data, 2) uji linieritas, dan 3) uji homogenitas data.

1. Uji normalitas

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi alpha 0,05, pengujian ini menjadi sangat penting karena akan dapat memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. Jemmyy mengatakan bahwa Data dari setiap

variabel dikatakan normal apabila : 1) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal, dan 2) Nilai Signifikansi atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data normal.³⁵

Dengan mengacu pada ketentuan di atas, berikut ini akan disajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.5: Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 67 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.38903374 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .111 |
| | Positive | .058 |
| | Negative | -.111 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .907 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .383 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| | | |

Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov tentang data itu mendekati atau merupakan distribusi normal dapat dilihat dari:

- Nilai Sig. Atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- Nilai Sig. Atau signifikan probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.³⁶

³⁵Jemmy Rumengan, (2010), *Metodologi Penelitian Dengan Spss*, Batam: UNIBA Pres, Hal.

³⁶ *Ibid*

Pada tabel 4.3 terlihat bahwa nilai Asymp. Sig, (2-tailed) yaitu 0,383 > 0,05, maka dilihat dari nilai diatas dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara kedua variabel tersebut yakni X dan Y. dengan pengajuan hipotesis Sig. Linearity lebih kecil dari Sig. 0,05 maka mempunyai hubungan yang linier. berdasarkan hasil pengujian linieritas yang dilakukan menggunakan SPSS versi 16 dapat dilihat pada tabel 4.6:

Tabel 4.6: Uji linearitas x dengan y

| ANOVA Table | | | | | | | |
|-------------|----------------|--------------------------|----------|-------------|----------|---------|------|
| | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. | |
| Efekti | Between Groups | (Combined) | 2261.629 | 20 | 113.081 | 6.773 | .000 |
| | | Linearity | 1794.120 | 1 | 1794.120 | 107.463 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 467.509 | 19 | 24.606 | 1.474 | .141 |
| Guru | Within Groups | | 767.983 | 46 | 16.695 | | |
| (Y) * | Total | | | | | | |
| Motiv | | | | | | | |
| asi | | | 3029.612 | 66 | | | |
| Kerja | | | | | | | |
| (X) | | | | | | | |

Berdasarkan tabel di atas, maka Sig linearity sebesar 0,141 > 0,05 sehingga variabel X dan variabel Y memiliki model regresi linieritas.

3. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk melihat apakah data kelompok populasi yang diperoleh memiliki variansi yang homogen atau tidak. Berdasarkan hasil pengujian homogenitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 16 dapat dilihat pada tabel

Test of Homogeneity of Variances

Efektivitas Kinerja Guru (Y)

| Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|------------------|-----|-----|------|
| 1.513 | 14 | 45 | .146 |

Pedoman pengambilan keputusan homogenitas yaitu:

- Jika signifikansi $> 0,05$, maka variansi setiap sampel sama (homogen).
- Jika signifikansi $< 0,05$, maka variansi setiap sampel tidak sama (tidak homogen).

Dari hasil diatas dapat diketahui signifikansi sebesar 0,146 karena signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa sampel penelitian di atas homogen

D. Pengujian Hipotesis

Hipotesis: Motivasi Kerja Berkontribusi Secara Signifikan Terhadap Efektivitas Kinerja Guru.

Untuk menguji hipotesis yakni Motivasi Kerja berkontribusi secara signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Guru digunakan analisis korelasi sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dilakukan dengan bantuan SPSS versi 16 dapat dilihat pada tabel 4.8

Tabel 4.8: Hasil analisis Korelasi sederhana Variabel Motivasi kerja(X) Terhadap Efektivitas kinerja guru (Y)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .979 ^a | .958 | .957 | 1.400 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Motivasi Kerja (X) dengan Efektivitas Kinerja Guru (Y) sebesar 0.979 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.958 yang memberikan makna bahwa Motivasi Kerja (X) memberikan hubungan tinggi sebesar $0.958 \times 100 \% = 95,8\%$ terhadap Efektivitas Kinerja Guru (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Motivasi Kerja dengan Efektivitas Kinerja Guru) dapat dilihat melalui uji “T”. Hasil analisis dan perhitungannya dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 16:

Tabel 4.8: Hasil Uji T Variabel Kompensasi (X) Terhadap

Motivasi kerja Guru (y)

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -10.481 | 2.453 | | -4.272 | .000 |
| Motivasi Kerja | 1.096 | .028 | .979 | 38.489 | .000 |

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Guru

Berdasarkan tabel diatas bahwa dapat dilihat melalui uji “t” diatas yang telah dilakukan ternyata diperoleh thitung = 4,527 sedangkan nilai ttabel =1,997 Oleh karena thitung (4,527) > ttabel (1,997), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja guru.

Berdasarkan analisis tersebut terdapat kontribusi antara variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Efektivitas kinerja guru (Y) dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = Y = 1,096 + 10,481 X$. Persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa faktor Motivasi Kerja (X) meningkat sebesar satu unit maka Efektivitas kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar $1,096 + 10,481 = 11,577$ satuan. Berdasarkan analisis di atas dapat

disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X) mempunyai kontribusi dengan Efektivitas kinerja guru (Y). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji secara empiris.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan sebaran skor Efektivitas Kinerja Guru(Y) sebanyak 19 orang (28,4%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 8 orang (11,9%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 40 orang (59,7%) berada di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Efektivitas Kinerja Guru umumnya berada di bawah rata-rata. Sebaran skor Motivasi Kerja (X) sebanyak 21 orang (31,4%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 26 orang (38,8%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 20 orang (29,9%) berada di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kompensasi umumnya berada di atas rata-rata.

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Motivasi Kerja dengan Efektivitas Kinerja Guru) dapat dilihat melalui uji “T” diatas yang telah dilakukan diperoleh thitung = 4,527 sedangkan nilai ttabel = 1,997 Oleh karena thitung (4,527) > ttabel (1,997), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja guru.

Berdasarkan analisis tersebut terdapat kontribusi antara variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Efektivitas kinerja guru (Y) dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = Y = 1,096 + 10,481 X$. Persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa faktor Motivasi Kerja (X) meningkat sebesar satu unit maka Efektivitas kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar $1,096 + 10,481 = 11,577$ satuan. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X) mempunyai kontribusi dengan Efektivitas kinerja guru (Y). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji secara empiris

Hasil penelitian ini juga relevan dengan teori yang telah dijelaskan pada bab terdahulu dan juga sesuai dengan hasil penelitian lain yang dilaksanakan oleh beberapa peneliti sebagai berikut:

1. Kiki Cahaya Setiawan tahun 2015 mengadakan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksanaan di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. Dengan besarnya koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,517. Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.517. pengujian dengan t statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (11,257) > t_{tabel} (1,970). hal tersebut mengindikasikan penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divi Operasi PT. Pusri Palembang. Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja adalah sebesar 26,68%.³⁷
2. Fadhila Rahmi, Zulminiati (2019) dengan judul Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Taman Kanak-kanak Di Kecamatan Padang Utara Kota Padang . Hasil Penelitian bahwa terdapat hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru taman kanak-kanak dengan $sign > 0.05$ dan sumbangan yang diberikan oleh motivasi kerja 71.5% artinya bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja guru taman kanak kanak. Kalau motivasi bagus maka kinerja guru taman kanak-kanak akan tinggi.³⁸
3. Lidia Lusri dan Hotlan Siagian tahun 2017 dalam dalam penelitiannya tentang Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Penelitian ini

³⁷Kiki Cahaya Setiawan, 2015, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang, Psikis- Jurnal psikologi Islam. Vol 1 No 2. Hal 43-54

³⁸Fadhila Rahmi, Zulminiati, 2019, *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Taman Kanak Kanak Di Kecamatan Padang Utara Kota Padang*, Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan, Vol.8 No 2. Hal . 39

merupakan penelitian deskriptif dan kausal. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis secara simultan (uji F), uji hipotesis secara parsial (uji t), dan koefisien determinasi. Teknik sampel yang digunakan adalah Proportionate Stratified Random Sampling. Berdasarkan hasil kuesioner dengan 180 orang responden, penilaian karyawan terhadap motivasi kerja dan kinerja termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dilihat melalui nilai t-statistik sebesar 2.374 yang telah memenuhi syarat nilai t-statistik > 1.96 , sehingga hipotesis pertama yang berbunyi Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Surabaya dapat diterima. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditunjukkan melalui nilai koefisien jalur sebesar 0.273. Hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja merupakan variabel mediasi antara motivasi dengan kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan maka tidak hanya faktor-faktor pembentuk motivasi kerja saja yang perlu diperhatikan, tetapi juga pada faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja.³⁹

³⁹Lidia Lusri Dan Hotlan Siagian, 2017, *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya*. Agora. Vol.5.No.1

F. Keterbatasan Penelitian

Sebagai manusia yang tak luput dari khilaf, salah dan lupa serta memiliki kekurangan dan keterbatasan, menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya:

1. Dalam penelitian yang diungkapkan adalah Motivasi kerja, peneliti menyadari masih banyak variabel lain yang dapat dianggap sebagai faktor pendukung bagi upaya meningkatkan Efektivitas kinerja guru.
2. Instrumen yang dirancang dan disusun mungkin belum sempurna seperti apa yang diharapkan untuk dapat menjawab seluruh permasalahan dalam penelitian ini.
3. Keterbatasan penelitian yang berasal dari responden, dimungkinkan tidak memberikan tanggapan atau jawaban sebagaimana yang diharapkan.
4. Penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan yang mungkin saja terjadi dan dapat mempengaruhi hasil temu

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah menguraikan hasil penelitian diatas dapat ditarik dari kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi kerja (X) sebanyak 21 orang (31,4%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 26 orang (38,8%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 20 orang (29,9%) di atas rata-rata.
2. Efektivitas Kinerja Guru umumnya berada di bawah rata-rata. Sebaran skor Motivasi Kerja (X) sebanyak 21 orang (31,4%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 26 orang (38,8%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 20 orang (29,9%) di atas rata-rata.
3. Motivasi Kerja berkontribusi Terhadap Efektivitas Kinerja Guru karena terdapat kontribusi antara variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Efektivitas kinerja guru (Y) dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 1,096 + 10,481 X$. Persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa faktor Motivasi Kerja (X) meningkat sebesar satu unit maka Efektivitas kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar $1,096 + 10,481 = 11,577$ satuan .

Terujinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara empiris memberikan simpulan umum bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang tinggi terhadap Efektivitas Kinerja Guru di MAN 3 Medan.

B. Implikasi Penelitian

Guru merupakan menentu keberhasilan pendidikan malului kinerjanya, sehingga upaya peningkatan mutu pendidikan harus dimulai dari guru. Solusi untuk meningkatkan kinerja guru sesuai dengan kajian penelitian ini adalah suatu proses untuk meningkatkan motivasi kerja guru baik motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi motivasi kerja terhadap Efektivitas kinerja guru di MAN 3 Medan. Sebagai implikasinya perlu dilakukan langkah-langkah untuk meningkatkan motivasi kerja agar kinerja guru di MAN 3 Medan semakin meningkat. Ada beberapa indikator yang perlu mendapat perhatian dan perbaikan, yaitu:

1. Memotivasi guru agar tidak mudah putus asa bila mengalami kegagalan dalam menjalankan tugas.
2. Memotivasi guru agar bergairah dalam menjalankan tugas tambahan yang diberikan oleh pimpinan.
3. Memotivasi guru untuk menerima kritikan dari teman untuk perbaikan kekurangan yang telah dilakukan.
4. Lebih melibatkan guru dalam mengambil keputusan, agar guru merasa bagaian yang dihormati di sekolah.
5. Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru trhadap kelancaran tugas

C. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, berikut ini akan dikemukakan beberapa saran, yaitu :

1. Kepala madrasah lebih meningkatkan persepsi tentang motivasi kerja, dan lebih memberikan kesempatan seluas luasnya kepada guru untuk dapat bekerja sesuai dengan kemampuan yang telah dimilikinya.
2. Kepada pihak guru untuk lebih mampu dalam membangkitkan gairah dan semangat kerja guna memperoleh hasil proses belajar mengajar dengan baik.
3. Penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan yang mungkin saja terjadi yang memungkinkan mempengaruhi hasil temuan. Oleh sebab itu agar diperoleh hasil yang layak diperlukan penelitian yang sejenis untuk dapat mendukung penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

Anzizhan Syafaruddin,.2017.Psikologi Organisasi Manajemen. Depok: Prenadamedia Group.

Arikunto Suharsimi.2013. Penerapan Statistik Untuk Pendidikan. Bandung : Cita Pustaka Media Perintis.

Cordova, 2012, Alquran Terjemahan Kementrian Agama RI, Bandung: Syaamil Qur'an

Fadhila Rahmi, Zulminiati, 2019, Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Taman Kanak Kanak Di Kecamatan Padang Utara Kota Padang, Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan, Vol.8 No 2.

Farizki Muchamad Ressa dan Aniek Wahyuati, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis". Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol. 6. No. 5. 2017. ISSN : 2461-0593

Gibson James L., dkk. Organisasi:, 2003,Perilaku, Struktur,Proses, Edisi Kelima, Jilid 1. Alih Bahasa: Bern Hidayat,Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Hadi Sutrisno, 2000.Analisis Regresi .Yogyakarta: Andi Offset

Hasibuan Syahrul, "Efektivitas Dan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran." Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Rokan Bagan Batu Rokan Hilir Jl. Lintas Riau-Sumut Km. 6 Bahtera Makmur,Bagan Batu Riau, Indonesia Vol. III No. 2, April 2016

Hasmayati Yanti,2011, "Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru (Studi Pada Jurusan Bisnis Dan Manajemen Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Dan Swasta Di Kabupaten Sumedang)", MANAJERIAL Vol.9, No.18,

Ikurite N dan Meindinyo R. O K , "Influence of Motivation on Teachers Performance in A Local Government Area in Nigeria". IOSR Journal Of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS). Vol. 22, Issue 5, 2017. www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers.

Jaya Indra dan Ardat.2013.Penerapan Statistik untuk Pendidika.Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.

Lusri Lidia Dan Hotlan Siagian, 2017, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Agora. Vol.5.No.1

Lusri Lidia Dan Hotlan Siagian, 2017, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Agora. Vol.5.No.1

Luthfi Ridwan Isya. dkk, “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)”. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol.13 No. 1. 2014

Mesiono, 2012, Manajemen Organisasi, Bandung: Cita Pustaka media perintis

Mulyasa, 2005, Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan, Bandung : Rosdakarya

Nasrudin Endin, 2010, Psikologi Manajemen, Bandung: CV Pusaka Setia

Noor Juliansyah,. 2013, Penelitian Ilmu Manajemen. Jakarta: Kencana

Rahmi Fadhila, Zulminiati, 2019, Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Taman Kanak Kanak Di Kecamatan Padang Utara Kota Padang, Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan, Vol.8 No 2.

Rifa'i Muhammad, 2019, Manajemen Organisasi Pendidikan. Malang: CV. Humanis

Rifa'i Muhammad, 2019, Manajemen Organisasi Pendidikan. Malang: CV. Humanis, hal. 115

Rumengan Jemmy, (2010), Metodologi Penelitian Dengan Spss, Batam: UNIBA Pres

Salim dan Syahrur .2014. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Bandung: Cita Pustaka Media.

Setiawan Kiki Cahaya, 2015, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang, Psikis- Jurnal psikologi Islam. Vol 1 No 2.

Setiawan Kiki Cahaya, 2015, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang, Psikis- Jurnal psikologi Islam. Vol 1 No 2.

Siswanto, 2011, Pengantar Manajemen, Jakarta: PT Bumi Aksara

Steers. M. Richard, 1985, Efektivitas Organisasi, Jakarta, Erlangga, Hal 46

Stephen P Robbins, ,1984,, Essential of Organizational Behavior, New Jersey: Prentice Hall

Stephen P Robbins,,1996. Perilaku Organisasi Jilid II, Alih Bahasa Hadayana Pujaatmaka, Jakarta: Prenhalindo

Sudjana Nana, 2002, Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar, Bandung: Alfabet.

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.

Susanto Singgih, 2002. Mengolah Data Statistik Secara Profesional .Jakarta: PT Alex Media Komputindo.

Usman Husaini, 2010, Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan ,Jakarta: Bumi Aksara

Wibowo, 2017, Manajemen Kinerja. Depok: PT Raja Grafindo Persada

Wibowo, 2015, Perilaku dalam Organisasi, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Wijaya Candra & Muhammad Rifa'i, 2016, Dasar-Dasar Manajemen, Medan: Perdana Publishing

Winardi J, 2001, Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen ,Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada, Hal 6.

Yusu Adie E. f, 2002, Organisasi dan Motivasi, Jakarta: Rajawali Grafindo Persada

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kisi-Kisi Variabel

1. Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja

| 2. Variabel | Indikator | Nomor Item | Jumlah Butir |
|--|-------------------------------------|---------------------|--------------|
| Motivasi Kerja Guru (X) Teori Maslow | Kebutuhan fisik | 1,2,3,4,5,6,7 | 7 |
| | Kebutuhan rasa aman dan keselamatan | 8, 9,10,11,12,13,14 | 7 |
| | Kebutuhan sosial | 15,16,17,18,19,20 | 6 |
| | Kebutuhan akan penghargaan | 21,22,23,24,25 | 5 |
| | Kebutuhan aktualisasi | 26,27,28,29,30 | 5 |
| | Jumlah | | 30 |

2. Kisi-Kisi Instrumen Variabel Efektivitas Kinerja Guru

| Variabel | Indikator | Nomor Item | Jumlah Butir |
|----------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|--------------|
| Efektivitas Kinerja Guru Menurut | Merencanakan proses belajar | 1,2,3,4,5,6,7,8,9,11,12,13,14 | 14 |

| | | | |
|--------------|--|----------------------------------|----|
| Nana Sudjana | mengajar | | |
| | Melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar | 15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25 | 11 |
| | Menilai kemajuan proses belajar mengajar | 26,27,28,29,30 | 5 |
| Jumlah | | | 30 |

Lampiran 2 : Instrumen Penelitian Uji Coba Validitas dan Reabilitas

1. Instrumen Penelitian Motivasi Kerja

A. Identifikasi Responden

1. Nama Guru :
2. Nama Madrasah :
3. Kecamatan :
4. Tanggal Pengisian Angket :
5. Status Guru :
6. Golongan Dalam Jabatan :

B. Petunjuk Penggunaan

1. Mohon angket diisi oleh bapak/ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan.

2. Jawaban untuk nomor 1-40 berbentuk pernyataan dengan caramemberikan tanda check list (√) pada alternatif jawaban yang tersedia.

Pada Variabel Motivasi Kerja

SS : untuk jawaban Sangat Setuju

S : untuk jawaban Setuju

CS : untuk jawaban Cukup Setuju

TS : untuk jawaban Tidak Setuju

Pada Variabel Efektivitas Kinerja Guru

SS : untuk jawaban Sangat Setuju

S : untuk jawaban Setuju

CS : untuk jawaban Cukup Setuju

TS : untuk jawaban Tidak Setuju

A. Instrumen Variabel Motivasi Kerja

| | PERNYATAAN | Alternatif Jawaban | | | |
|----|--|--------------------|---|----|----|
| | | SS | S | KS | TS |
| 1. | Saya Cukup terpenuhinya kebutuhan hidup layak sehari-hari dari bekerja. | | | | |
| 2. | Saya Memiliki keinginan yang besar untuk selalu tepat bekerja dan mengajar. | | | | |
| 3. | Jam istirahat yang diberikan oleh sekolah sudah cukup. | | | | |
| 4. | Failitas sekolah mendukung pekerjaan. | | | | |
| 5. | Saya Merasa menjadi bagian dari sekolah ditempat saya mengajar. | | | | |
| 6. | Alasan utama tetap mengajar disekolah ini adalah loyalitas terhadap sekolah. | | | | |
| 7. | Kepala sekolah menunjukan sedikit | | | | |

| | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|
| | ketertarikan/kepedulian terhadap semua guru disekolah. | | | | |
| 8. | Rekan guru dapat mendorong saya untuk bekerja dengan baik. | | | | |
| 9. | Saya Merasa lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif. | | | | |
| 10. | Jika ada masalah dalam pekerjaan, saya mendapat dukungan moril dari rekan guru. | | | | |
| 11. | Rekan guru bersikap baik dan menyenangkan. | | | | |
| 12. | Rekan guru memberikan solusi dalam menghadapi masalah. | | | | |
| 13. | Hasil mengajar selalu dinilai secara positif oleh kepala sekolah. | | | | |
| 14. | Adanya aktualisasi diri dalam PBM. | | | | |
| 15. | Merasa senang menjadi seorang guru, karena profesi guru mendatangkan rasa keberhasilan. | | | | |
| 16. | Dengan menjadi seorang pengajar, idealisme dapat terealisasikan. | | | | |
| 17. | Pemberian penghargaan bagi guru yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada guru yang lainnya. | | | | |
| 18. | Dalam bekerja/mengajar, ingin lebih berprestasi dari pada guru-guru lainnya. | | | | |
| 19. | Memiliki keinginan yang besar untuk selalu tetap bekerja dan mengajar. | | | | |
| 20. | Saya merasa mempunyai banyak teman ditempat kerja | | | | |
| 21. | Motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah membuat saya lebih disiplin dalam bekerja. | | | | |
| 22. | Saran dan kritik yang diberikan oleh kepala sekolah membuat saya lebih maju | | | | |
| 23. | Saya ingin sukses dalm bekerja | | | | |
| 24. | Saya merasa karir guru dapat meningkatkan kualitas | | | | |

| | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|
| | hidup saya | | | | |
| 25. | Saya melakukan intropeksi diri demi kemajuan kinerja | | | | |

2.Instrumen Penelitian Efektivitas Kinerja Guru

| NO | PERNYATAAN | Alternatif Jawaban | | | |
|-----|---|--------------------|---|----|----|
| | | SS | S | CS | TS |
| 1. | Saya dapat merumuskan tujuan pembelajaran | | | | |
| 2. | Saya memahami ciri-ciri tujuan pembelajaran | | | | |
| 3. | Saya menetapkan tujuan pembelajaran untuk satu tujuan pembelajaran | | | | |
| 4. | Saya tidak mampu memilih bahan pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin di capai | | | | |
| 5. | Saya tidak dapat mengembangkan bahan pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai | | | | |
| 6. | Saya mampu melakukan berbagai metode mengajar dengan baik | | | | |
| 7. | Saya dapat memilih metode mengajar yang tepat sesuai dengan materi yang disampaikan | | | | |
| 8. | Saya merancang prosedur belajar yang cepat | | | | |
| 9. | Saya terlebih dahulu mengkaji berbagai media pembelajaran | | | | |
| 10. | Saya memilih media pembelajaran yang tepat | | | | |
| 11. | Saya mampu membuat media pengajaran yang sederhana | | | | |
| 12. | Saya mampu menggunakan media pengajaran | | | | |
| 13. | Saya terlebih dahulu mengkaji berbagai jenis | | | | |

| | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|
| | dan kegunaan sumber belajar | | | | |
| 14. | Saya dapat memanfaatkan sumber belajar yang cepat | | | | |
| 15. | Saya menyiapkan alat,media dan sumber belajar | | | | |
| 16. | Saya melaksanakan tugas harian kelas | | | | |
| 17. | Saya memulai kegiatan pembelajaran | | | | |
| 18. | Saya melaksanakan jenis kegiatan pembelajaran sesuai dengan tujuan,siswa,situasi dan lingkungan | | | | |
| 19. | Saya menggunakan alat bantu media pembelajaran yang sesuai dengan tujuan,siswa,situasi dan lingkungan | | | | |
| 20. | Saya melaksanakan kegiatan pembelajaran urutan yang logis | | | | |
| 21. | Saya melaksanakan pembelajaran secara individual,kelompok atau klasikal | | | | |
| 22. | Saya mengelola waktu pembelajaran secara efisien | | | | |
| 23. | Saya memberikan kesimpulan akhir pembelajaran | | | | |
| 24. | Saya menangani pertanyaan dan respon siswa dalam pembelajaran | | | | |
| 25. | Saya mampu menutup pembelajaran dengan baik | | | | |
| 26. | Saya membuat analisis butir soal | | | | |

Lampiran 3 : Hasil Uji Valaditas dan Reabilitas

A. Variabel Motivasi Kerja

1. Valaditas

| C. No Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Status |
|---------------|--------------|-------------|-------------|
| Butir_1 | 0.521 | 0.349 | VALID |
| Butir_2 | 0.698 | 0.349 | VALID |
| Butir_3 | 0.714 | 0.349 | VALID |
| Butir_4 | 0.430 | 0.349 | VALID |
| Butir_5 | 0.592 | 0.349 | VALID |
| Butir_6 | 0.070 | 0.349 | VALID |
| Butir_7 | 0.073 | 0.349 | VALID |
| Butir_8 | 0.484 | 0.349 | VALID |
| Butir_9 | 0.728 | 0.349 | VALID |
| Butir_10 | 0.308 | 0.349 | TIDAK VALID |
| Butir_11 | 0.900 | 0.349 | VALID |
| Butir_12 | 0.935 | 0.349 | VALID |
| Butir_13 | 0.621 | 0.349 | VALID |
| Butir_14 | 0.106 | 0.349 | TIDAK VALID |
| Butir_15 | 0.938 | 0.349 | VALID |
| Butir_16 | 0.915 | 0.349 | VALID |
| Butir_17 | 0.573 | 0.349 | VALID |
| Butir_18 | 0.702 | 0.349 | VALID |
| Butir_19 | 0.959 | 0.349 | VALID |
| Butir_20 | 0.973 | 0.349 | VALID |
| Butir_21 | 0.640 | 0.349 | VALID |
| Butir_22 | 0.742 | 0.349 | VALID |
| Butir_23 | 0.449 | 0.349 | VALID |
| Butir_24 | 0.503 | 0.349 | VALID |
| Butir_25 | 0.250 | 0.349 | TIDAK VALID |
| Butir_26 | 0.60 | 0.349 | VALID |
| Butir_27 | 0.52 | 0.349 | VALID |
| Butir_28 | 0.932 | 0.349 | VALID |
| Butir_29 | 0.980 | 0.349 | VALID |
| Butir_30 | 0.037 | 0.349 | TIDAK VALID |

2.Reabilitas

Untuk melihat dapat dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 16 untuk Variabel X diperoleh nilai *Cronbach's Alpha*

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .987 | 30 |

Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$ maka dikatakan reliable. Maka berdasarkan tabel diatas variabel Motivasi kerja.

B. Variabel Efektivitas Kinerja

1. Validitas

| No Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Status |
|----------|--------------|-------------|-------------|
| Butir_1 | 0.521 | 0.349 | VALID |
| Butir_2 | 0.098 | 0.349 | TIDAK VALID |
| Butir_3 | 0.714 | 0.349 | VALID |
| Butir_4 | 0.430 | 0.349 | VALID |
| Butir_5 | 0.592 | 0.349 | VALID |
| Butir_6 | 0.070 | 0.349 | TIDAK VALID |
| Butir_7 | 0.073 | 0.349 | TIDAK VALID |
| Butir_8 | 0.484 | 0.349 | VALID |
| Butir_9 | 0.728 | 0.349 | VALID |
| Butir_10 | 0.408 | 0.349 | VALID |
| Butir_11 | 0.900 | 0.349 | VALID |
| Butir_12 | 0.935 | 0.349 | VALID |
| Butir_13 | 0.621 | 0.349 | VALID |
| Butir_14 | 0.106 | 0.349 | TIDAK VALID |
| Butir_15 | 0.938 | 0.349 | VALID |
| Butir_16 | 0.915 | 0.349 | VALID |
| Butir_17 | 0.573 | 0.349 | VALID |
| Butir_18 | 0.702 | 0.349 | VALID |
| Butir_19 | 0.959 | 0.349 | VALID |
| Butir_20 | 0.973 | 0.349 | VALID |
| Butir_21 | 0.640 | 0.349 | VALID |
| Butir_22 | 0.742 | 0.349 | VALID |
| Butir_23 | 0.449 | 0.349 | VALID |
| Butir_24 | 0.503 | 0.349 | VALID |
| Butir_25 | 0.350 | 0.349 | VALID |
| Butir_26 | 0.986 | 0.349 | VALID |
| Butir_27 | 0.360 | 0.349 | VALID |
| Butir_28 | 0.932 | 0.349 | VALID |
| Butir_29 | 0.980 | 0.349 | VALID |
| Butir_30 | 0.937 | 0.349 | VALID |

| | |
|---------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|

| | | |
|--|------|----|
| | .916 | 30 |
|--|------|----|

2. Reabilitas

Untuk melihat dapat dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 16 untuk Variabel Y diperoleh nilai *Cronbach's Alpha*

Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$ maka dikatakan reliable. Maka berdasarkan tabel diatas variabel Efektivitas Kinerja Guru.

Lampiran 4: DATA MENTAH

Sebaran Data Instrumen Variabel Motivasi Kerja

| No Res | Btr 1 | Btr 2 | Bt r 3 | Bt r 4 | Btr 5 | Bt r 6 | Bt r 7 | Bt r 8 | Bt r 9 | Btr 10 | Btr 11 | Btr 12 | Bt r 13 | Btr 14 | Btr 15 | Btr 16 | Btr 17 | Btr 18 | Btr 19 | Btr 20 | Bt r 21 | Btr 22 | Btr 23 | Btr 24 | Btr 25 | Btr 26 | Jumla h |
|-----------|----------|----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 94 |
| 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 93 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 92 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 93 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 86 |
| 6 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 83 |
| 7 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 86 |
| 8 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 85 |
| 9 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 89 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 90 |
| 11 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 88 |
| 12 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 82 |
| 13 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 84 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 84 |
| 15 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 86 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 88 |
| 17 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 90 |
| 18 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 87 |
| 19 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 88 |
| 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 86 |
| 21 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 87 |
| 22 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 82 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 84 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 24 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 93 |
| 25 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 87 |
| 26 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 91 |
| 27 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 89 |
| 28 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 88 |
| 29 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 92 |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 87 |
| 31 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 91 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 88 |
| 33 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 88 |
| 34 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 90 |
| 35 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 88 |
| 36 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 84 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 93 |
| 38 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 82 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 90 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 90 |
| 41 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 81 |
| 42 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 85 |
| 43 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 93 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 88 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 88 |
| 46 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 89 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 89 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 87 |
| 49 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 94 |
| 50 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 82 |
| 51 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 91 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 52 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 89 |
| 53 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 90 |
| 54 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 91 |
| 55 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 88 |
| 56 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 94 |
| 57 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 75 |
| 58 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 73 |
| 59 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 71 |
| 60 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 74 |
| 61 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 70 |
| 62 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 77 |
| 63 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 79 |
| 64 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 79 |
| 65 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 75 |
| 66 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 75 |
| 67 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 73 |

Sebaran Data Instrumen Variabel Efektivitas Kinerja Guru

| No Res | Btr 1 | Btr 2 | Btr 3 | Btr 4 | Btr 5 | Btr 6 | Btr 7 | Btr 8 | Btr 9 | Btr 10 | Btr 11 | Btr 12 | Btr 13 | Btr 14 | Btr 15 | Btr 16 | Btr 17 | Btr 18 | Btr 19 | Btr 20 | Btr 21 | Btr 22 | Btr 23 | Btr 24 | Btr 25 | Btr 26 | Jumlah |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 94 |
| 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 93 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 92 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 93 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 86 |
| 6 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 83 |
| 7 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 86 |
| 8 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 85 |
| 9 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 89 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 90 |
| 11 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 85 |
| 12 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 74 |
| 13 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 84 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 84 |
| 15 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 86 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 88 |
| 17 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 90 |
| 18 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 70 |
| 19 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 86 |
| 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 85 |
| 21 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 79 |
| 22 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 81 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 71 |
| 24 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 93 |
| 25 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 68 |
| 26 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 91 |
| 27 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 88 |
| 28 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 83 |
| 29 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 89 |
| 30 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 83 |
| 31 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 84 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 88 | |
| 33 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 88 | |
| 34 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 82 | |
| 35 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 88 | |
| 36 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 84 | |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 91 | |
| 38 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 82 | |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 87 | |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 75 | |
| 41 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 81 | |
| 42 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 85 | |
| 43 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 93 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 88 | |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 88 | |
| 46 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 79 | |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 89 | |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 85 | |
| 49 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 94 | |
| 50 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 77 | |
| 51 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 91 | |
| 52 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 81 | |
| 53 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 90 | |
| 54 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 85 | |
| 55 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 89 | |
| 56 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 91 | |
| 57 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 75 | |
| 58 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 73 | |
| 59 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 71 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 60 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 74 |
| 61 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 73 |
| 62 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 78 |
| 63 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 79 |
| 64 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 79 |
| 65 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 75 |
| 66 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 75 |
| 67 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 73 |

Lampiran 5: HASIL SPSS BAB IV

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1.Statistik Dasar

| Statistics | | | |
|----------------|---------|----------------|------------------|
| | | Kinerja_Guru_Y | Motivasi_Kerja_X |
| N | Valid | 67 | 67 |
| | Missing | 0 | 0 |
| Mean | | 83.72 | 86.12 |
| Median | | 85.00 | 88.00 |
| Mode | | 88 | 88 |
| Std. Deviation | | 6.775 | 5.910 |
| Variance | | 45.903 | 34.925 |
| Range | | 26 | 22 |
| Minimum | | 68 | 72 |
| Maximum | | 94 | 94 |
| Sum | | 5609 | 5770 |

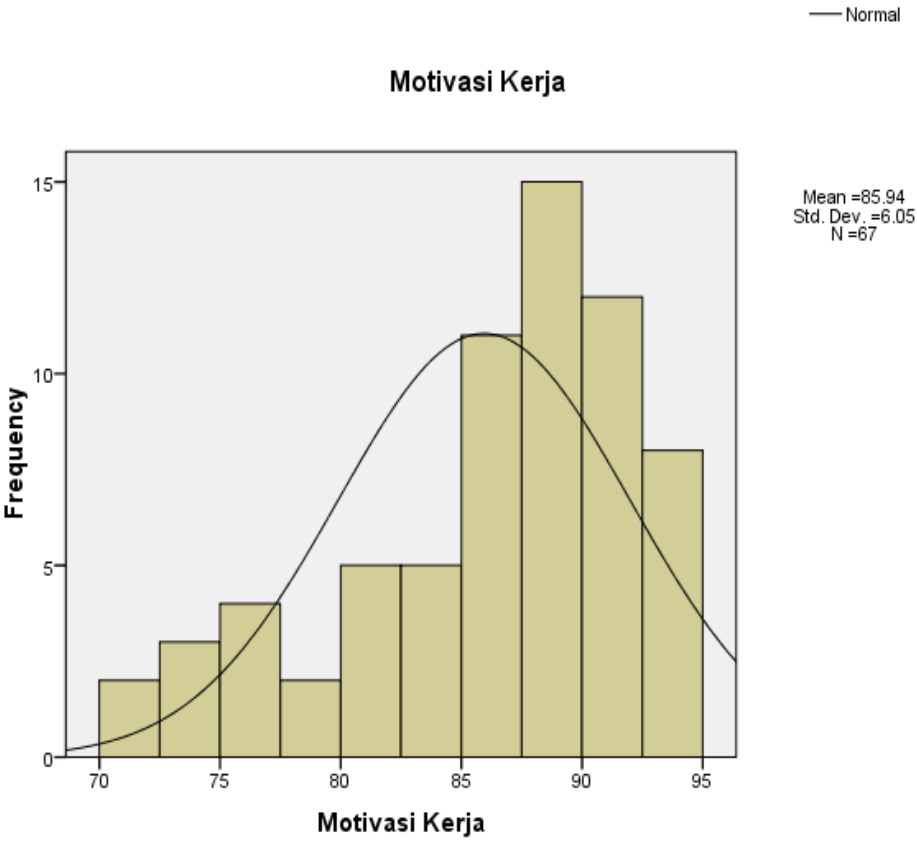
2.Frekuensi Motivasi Kerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 70-73 | 2 | 3.0 | 3.0 | 3.0 |
| | 73-75 | 6 | 9.0 | 9.0 | 11.9 |
| | 76-78 | 1 | 1.5 | 1.5 | 13.4 |
| | 79-81 | 3 | 4.5 | 4.5 | 17.9 |
| | 82-84 | 9 | 13.4 | 13.4 | 31.3 |
| | 85-89 | 26 | 38.8 | 38.8 | 70.1 |
| | 90-94 | 20 | 29.9 | 29.9 | 100.0 |
| | Total | 67 | 100.0 | 100.0 | |

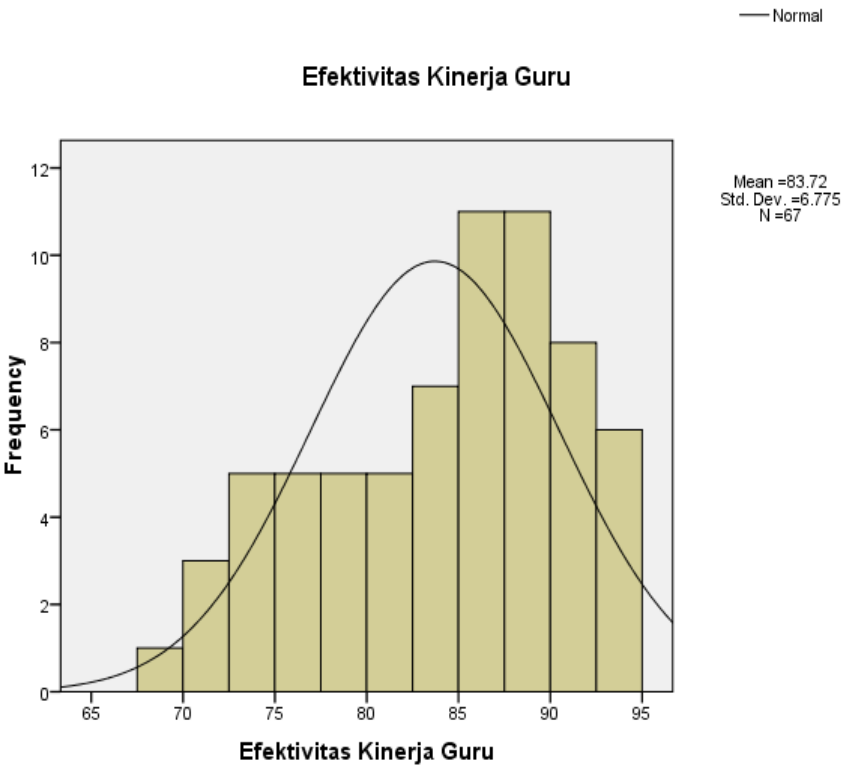
3.Frekuensi Efektivitas Kineerja Guru

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 68-71 | 4 | 6.0 | 6.0 | 6.0 |
| | 72-75 | 9 | 13.4 | 13.4 | 19.4 |
| | 76-79 | 6 | 9.0 | 9.0 | 28.4 |
| | 80-83 | 8 | 11.9 | 11.9 | 40.3 |
| | 84-87 | 15 | 22.4 | 22.4 | 62.7 |
| | 88-91 | 18 | 26.9 | 26.9 | 89.6 |
| | 92-94 | 7 | 10.4 | 10.4 | 100.0 |
| | Total | 67 | 100.0 | 100.0 | |

4.Histogram Motivasi Kerja



5.Histogram Efektivitas Kinerja Guru



B. Pengujian Persyaratan Analisis

1.Uji Normalitas

| | | Unstandardized Residual |
|---------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 67 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.38903374 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .111 |
| | Positive | .058 |
| | Negative | -.111 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .907 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .383 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| | | |

2.Uji Linieritas

Tabel 4.6 Uji linearitas X dengan Y

| ANOVA Table | | | | | | |
|-------------|---------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| Efekt | Between Groups (Combined) | 2261.629 | 20 | 113.081 | 6.773 | .000 |

| | | | | | | |
|------------------|--------------------------|----------|----|----------|---------|------|
| efektivitas | Linearity | 1794.120 | 1 | 1794.120 | 107.463 | .000 |
| kinerja | Deviation from Linearity | 467.509 | 19 | 24.606 | 1.474 | .141 |
| a. Within Groups | | 767.983 | 46 | 16.695 | | |
| (Y) * Total | | | | | | |
| Motivasi | | | | | | |
| kerja | | 3029.612 | 66 | | | |
| (X) | | | | | | |

3.Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

Efektivitas Kinerja Guru (Y)

| | | | |
|------------------|-----|-----|------|
| Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
| 1.513 | 14 | 45 | .146 |

ANOVA

Efektivitas Kinerja Guru (Y)

| | | | | | |
|----------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | 2383.021 | 21 | 113.477 | 7.171 | .000 |
| Within Groups | 712.083 | 45 | 15.824 | | |
| Total | 3095.104 | 66 | | | |

C. Pengujian Hipotesis

Model Summary

| | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .979 ^a | .958 | .957 | 1.400 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Uji T

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -10.481 | 2.453 | | -4.272 | .000 |
| Motivasi Kerja | 1.096 | .028 | .979 | 38.489 | .000 |

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Guru

LAMPIRAN 6

SURAT IZIN RISET DAN BALASAN DARI SEKOLAH



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371
Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683

Nomor : B-8913/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/07/2020

29 Juli 2020

Lampiran : -

Hal : Izin Riset

Yth. Bapak/Ibu Kepala Madrasah Aliyah Negeri 3 Medan

Assalamulaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

Nama : Andini Pratiwi
NIM : 0307162099
Tempat/Tanggal Lahir : Pulo Tarutung, 01 Februari 1998
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : VIII (Delapan)
Alamat : PULO TARUTUNG

untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di Madrasah Aliyah Negeri 3 Medan, guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi yang berjudul:

Kontribusi motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja guru di MAN 3 Medan

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Medan, 29 Juli 2020

a.n. DEKAN

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



Digitally Signed

Drs. RUSTAM, MA

NIP. 196809201995031002

Tembusan:

- Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan

info : Silahkan scan QRCode diatas dan klik link yang muncul, untuk mengetahui keaslian surat



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MEDAN
MADRASAH ALIYAH NEGERI 3**

Jalan Pertahanan No. 99 Kel. Timbang Deli Kec. Medan Amplas Kode Pos 20361 Telp. 061 7879581
Pos-el : man3medan@yahoo.com Laman : www.man3medan.sch.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : B- **737** /Ma.02.18/PP.00.6/09/2020

Berdasarkan surat dari Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan dengan Nomor : B-8913/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/07/2020 tanggal 29 Juli 2020 perihal Izin Riset, yang bertanda tangan di bawah ini kepala-Madrasah Aliyah Negeri 3 Medan dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Andini Pratiwi
NIM : 0307162099
Tempat/Tanggal Lahir: Pulo Tarutung, 01 Februari 1998
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Universitas : Universitas Islam Sumatera Utara Medan

benar nama tersebut di atas telah melaksanakan riset di Madrasah Aliyah Negeri 3 Medan pada tanggal 3 Agustus s.d 14 September 2020.

Demikian surat ini dibuat dengan sebenarnya dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Medan, 16 September 2020

Kepala

Nurkholidah

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

1. Nama : Andini Pratiwi
2. NIM : 0. 30. 71. 62. 099
3. Tempat/Tgl Lahir : Pulo Tarutung Lk 1, 01 Februari 1998
4. Alamat : Jalan Nusa Indah, Pulo Tarutung Lk1
5. Nama Orang Tua
 - a. Ayah : Surya Bakti
 - b. Ibu : Sri Wahyuni
6. Alamat Orang Tua : Jalan Nusa Indah, Pulo Tarutung Lk1
7. Anak Ke dari : 1 dari 2 bersaudara

B. Riwayat Pendidikan

1. Tamatan SDN 112279 Aek Kenopan, berijazah tahun 2010
2. Tamatan SMPN 1 Labuhanbatu Utara, berijazah tahun 2013
3. Tamatan SMAN 1 Labuhanbatu Utara, berijazah tahun 2016
4. Tahun 2020 Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sumatera Utara, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Semester IV